




3 1761 11970801 4

Government
Publications

Government
Publications



Digitized by the Internet Archive
in 2024 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761119708014>



Fourth Session
Thirtieth Parliament, 1978-79

SENATE OF CANADA

*Proceedings of the Special
Senate Committee on*

Retirement Age Policies

Chairman:
The Honourable DAVID A. CROLL

Tuesday, February 13, 1979

Issue No. 17

Seventeenth Proceedings on:
Discussion on Mandatory Retirement

WITNESSES:
(See back cover)

Quatrième session de la
trentième législature, 1978-1979

SÉNAT DU CANADA

*Délibérations du comité
spécial du Sénat sur les*

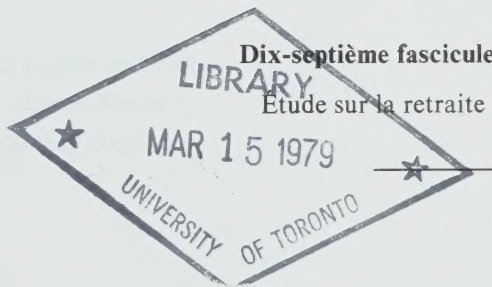
Politiques relatives à l'âge de la retraite

Président:
L'honorable DAVID A. CROLL

Le mardi 13 février 1979

Fascicule n° 17

Dix-septième fascicule concernant:
Étude sur la retraite obligatoire



TÉMOINS:
(Voir à l'endos)

THE SPECIAL SENATE COMMITTEE ON
RETIREMENT AGE POLICIES

The Honourable David A. Croll, *Chairman*
The Honourable Edgar E. Fournier, *Deputy Chairman*

and

The Honourable Senators:

Adams	Fournier
Anderson	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Bell	Haidasz
Benidickson	Inman
Bird	Lucier
Bosa	Norrie
Buckwold	Phillips
Cottreau	Quart
Croll	Rowe
Deschatelets	Steuart
Eudes	Williams—(20)
Fournier	
(<i>Madawaska-Restigouche</i>)	

(Quorum 5)

COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES
POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE
LA RETRAITE

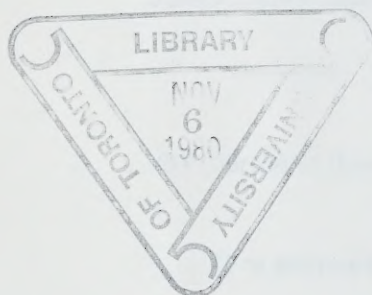
Président: L'honorable sénateur David A. Croll
Vice-président: L'honorable sénateur Edgar E. Fournier

et

Les honorables sénateurs:

Adams	Fournier
Anderson	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Bell	Haidasz
Benidickson	Inman
Bird	Lucier
Bosa	Norrie
Buckwold	Phillips
Cottreau	Quart
Croll	Rowe
Deschatelets	Steuart
Eudes	Williams—(20)
Fournier	
(<i>Madawaska-Restigouche</i>)	

(Quorum 5)



Published under authority of the Senate by the
Queen's Printer for Canada

Available from Canadian Government Publishing Centre, Supply
and Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Sénat par
l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnement et
Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

ORDER OF REFERENCE

Extract from the Minutes of the Proceedings of the Senate, October 11, 1978:

"With leave of the Senate,

The Honourable Senator Fournier (*Madawaska-Restigouche*) moved, seconded by the Honourable Senator Deschatelets, P.C.:

That a special committee of the Senate be appointed to examine and report upon

(a) the existing retirement age policies affecting workers in both the public and private sectors;

(b) the social and economic implications of mandatory retirement based on age alone;

(c) the feasibility of enabling workers, especially elderly citizens, to continue to make a worthwhile contribution to our society through flexible voluntary retirement plans to the extent of their ability and motivation;

(d) the protection for those over sixty-five against age discrimination in all employment areas; and

(e) the need for the maximum co-operation of all levels of government, labour unions, business and the public in respect of existing and future retirement age policies and retirement plans;

That the Committee have power to engage the services of such technical, clerical and other personnel as may be necessary for the purpose of the inquiry; and

That the Committee have power to send for persons, papers and records, to examine witnesses, to report from time to time, to print such papers and evidence from day to day as may be ordered by the Committee, to sit during adjournments of the Senate and to adjourn from place to place in Canada.

The question being put on the motion, it was—
Resolved in the affirmative."

Le greffier du Sénat

Robert Fortier

Clerk of the Senate

ORDRE DE RENVOI

Extrait des procès-verbaux du Sénat du 11 octobre 1978:

«Avec la permission du Sénat,

L'honorable sénateur Fournier (*Madawaska-Restigouche*) propose, appuyé par l'honorable sénateur Deschatelets, C.P.,

Qu'un comité spécial du Sénat soit constitué pour enquêter et faire rapport sur

a) les politiques actuelles relatives à l'âge de la retraite qui affectent les travailleurs des secteurs public et privé;

b) les implications sociales et économiques de l'obligation de prendre sa retraite à un certain âge;

c) la possibilité de permettre aux travailleurs, plus particulièrement aux personnes âgées, de continuer, grâce à des régimes souples de retraite facultative, à jouer selon leur capacité et leur motivation un rôle utile dans notre société;

d) la protection des personnes de plus de soixante-cinq ans contre la discrimination dans tous les domaines de l'emploi; et

e) la nécessité d'une collaboration maximale entre tous les niveaux de gouvernement, les syndicats ouvriers, le monde des affaires et l'ensemble de la population en ce qui concerne les politiques actuelles et futures relatives à l'âge de la retraite;

Que le comité soit autorisé à retenir les services de personnel et de conseillers techniques dont il pourra avoir besoin pour son enquête; et

Que le comité soit autorisé à convoquer des personnes, à demander le dépôt de dossiers et de documents, à interroger des témoins, à faire rapport selon les besoins, à ordonner l'impression des documents et témoignages dont il a besoin, à siéger durant les ajournements du Sénat, et à se réunir à divers endroits.

La motion, mise aux voix, est adoptée.»

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, FEBRUARY 13, 1979
(22)

[Text]

Pursuant to adjournment and notice, the Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 2:00 p.m., the Honourable Senator Croll presiding.

Present: The Honourable Senators Croll, (*Chairman*), Adams, Benidickson, Cottreau, Deschatelets, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Inman, Norrie, Quart. (9)

In attendance: Dr. Warren James, Senior Researcher; Dr. E. D. Wilgress, Research Consultant.

The following witnesses were heard:

1. *Amoco Canada Petroleum Company Limited:*

Mr. N. J. Stewart, Vice-President, Administration and Finance;

Mr. Ronald Sedlack, Employee Relations Manager;

Mr. Bruce E. Lounds, Staff Employee Relations Representative.

2. *George Weston Limited:*

Mr. Kenneth H. Smith, Vice-President and Secretary.

The above witnesses answered questions put to them by members of the Committee.

It was ordered that the brief presented by Amoco Canada Petroleum Company Limited, be printed as Appendix "17-A" to these proceedings.

At 5:00 p.m. the Committee adjourned to the call of the Chairman.

ATTEST:

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 13 FÉVRIER 1979
(22)

[Traduction]

Conformément à la motion d'ajournement et à l'avis de convocation, le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 14 heures sous la présidence de l'honorable sénateur Croll.

Présents: Les honorables sénateurs Croll (*président*), Adams, Benidickson, Cottreau, Deschatelets, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Inman, Norrie, Quart. (9)

Aussi présents: M. Warren James, premier chercheur; M. E. D. Wilgress, consultant en recherches.

Les témoins suivants sont entendus:

1. *Amoco Canada Petroleum Company Limited:*

M. N. J. Stewart, vice-président, Administration et finances;

M. Ronald Sedlack, Direction des relations de travail;

M. Bruce E. Lounds, représentant des employés, Relations de travail.

2. *George Weston Limited:*

M. Kenneth H. Smith, vice-président et secrétaire.

Les témoins susmentionnés répondent aux questions qui leur sont posées par les membres du Comité.

Il est ordonné que le mémoire présenté par l'Amoco Canada Petroleum Company Limited, soit joint en Appendice «17-A» aux délibérations de ce jour.

A 17 heures, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

ATTESTÉ:

Le greffier du Comité

Georges A. Coderre

Clerk of the Committee

EVIDENCE

Ottawa, Tuesday, February 13, 1979

[Text]

The Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 2 p.m. to discuss mandatory retirement.

Senator David A. Croll (*Chairman*) in the Chair.

The Chairman: Today we have with us the representatives of Amoco Canada Petroleum Company Ltd. On my right is Mr. N. J. Stewart, Vice-President, Administration and Finance; next to him is Mr. Ronald Sedlack, Employee Relations Manager; and next to him is Mr. Bruce E. Lounds, Staff Employee Relations Representative. These gentlemen will answer any questions that you may have.

Senator Deschatelets: Would there be any difficulty in going over the brief at this time?

The Chairman: I was just going to suggest that Mr. Stewart go lightly over the brief.

Mr. N. J. Stewart, Vice-President, Administration and Finance, Amoco Canada Petroleum Company Ltd.: Mr. Chairman and honourable senators, I have a summary of what we state in our brief which I would like to introduce into testimony before your committee. Following the summary we would be quite prepared to go into whatever level of detail you would like.

Amoco Canada Petroleum Company Ltd. is one of Canada's major explorers for and producers of crude oil and natural gas. In 1978 we had an interest in 10 per cent of the exploratory wells which were drilled in Alberta. We rank as the fifth largest producer of crude oil, natural gas and natural gas liquids in Canada. The company is also actively involved in research related to the tar sands and heavy oil. The company provides a comprehensive program of benefits for retiring employees which we believe provides them with reasonable financial security. The program includes a basic non-contributory retirement plan; an auxiliary plan for additional voluntary contributions; a deferred profit-sharing plan; a savings plan; and a payroll deduction scheme for RRSP contributions. The brief which we have provided to you describes these plans in greater detail, but this will be a summary of it.

We have done a number of things in our company to try to stimulate a better level of financial planning among our employees. Our Employee Relations Department has many private discussions with employees concerning their personal financing planning, and management has encouraged employees to raise such questions with that department.

We have also developed a financial planning seminar which is offered to certain employees at a time when we feel it will be particularly useful to them. Wives are involved in the seminars which give participants information in the areas of taxation,

TÉMOIGNAGES

Ottawa, le mardi 13 février 1979

[Traduction]

Le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 14 heures afin d'étudier la question de la retraite obligatoire.

Le sénateur David A. Croll (*président*) occupe le fauteuil.

Le président: Aujourd'hui nous accueillons les représentants d'Amoco Canada Petroleum Company Ltd. A ma droite, M. N. J. Stewart, vice-président, Administration et Finances; près de lui se trouve M. Ronald Sedlack, directeur du service des relations avec le personnel, et à côté de lui M. E. Lounds, représentant du service des relations avec le personnel. Ces messieurs sont là pour répondre aux questions que vous leur poserez.

Le sénateur Deschatelets: Pourrait-on s'attaquer directement au mémoire maintenant?

Le président: J'allais vous proposer de demander à M. Stewart de passer brièvement en revue le mémoire.

M. N. J. Stewart, vice-président, Administration et Finances, Amoco Canada Petroleum Company Ltd.: Monsieur le président et honorables sénateurs, j'ai ici un résumé de notre mémoire que je voudrais lire au Comité, après quoi nous serons prêts à en discuter en détail.

Amoco Canada Petroleum Company Ltd. est l'une des sociétés les plus importantes au Canada de prospection et de production de pétrole brut et de gaz naturel. En 1978, nous détenions 10 p. 100 des puits d'exploration forés en Alberta. Nous nous classons au cinquième rang des producteurs de pétrole brut, de gaz naturel et de gaz naturel liquéfié au Canada. La société prend également une part active à la recherche sur les sables bitumineux et le pétrole lourd. Elle accorde aux employés qui prennent leur retraite un régime de pensions global qui, du moins nous le croyons, leur assure une sécurité financière raisonnable. Ce programme comporte un régime de retraite de base sans cotisations; un régime complémentaire assorti de cotisations supplémentaires volontaires pour ceux qui le désirent; un régime de participation différée aux bénéfices échelonné; un régime d'épargne et un mécanisme de déduction à la source destiné à cotiser au régime enregistré d'épargne retraite. Le mémoire que nous vous avons remis décrit tous ces régimes beaucoup plus en détail, mais je vous ai donné le résumé.

Nous avons pris différentes mesures pour essayer de stimuler une meilleure planification financière chez nos employés. Notre département des relations avec l'employeur a tenu de nombreuses discussions privées avec les employés au sujet de leur planification financière personnelle et la direction encourage tous les employés à soulever ces questions avec le service.

Nous avons également mis sur pied un colloque de planification financière qui conseille certains employés au moment le plus indiqué et lorsque les conseils prodigués leur sont tout particulièrement utiles. Les épouses y prennent part, ce qui

[Text]

retirement, and estate planning and personal financial strategy which might be followed.

The brief which we now submit concerns itself primarily with the issue of mandatory retirement or a "normal" retirement as we prefer to call it. We also address the questions of portability and indexing. We try to present the philosophy behind normal retirement in this brief rather than deal with it from a statistical or technical standpoint. We are fully aware that considerations of productivity in later life, continued good health, and increased longevity have influenced many to conclude that mandatory retirement at a certain specified age is unjustified and, in fact, harmful in today's society. We also recognize the fact that for many individuals their jobs are their self-fulfillment and that, therefore, useful work contributes to their dignity and sense of personal worth.

We have tried to deal with a number of the specific arguments against mandatory retirement in the text of our submission to you. By way of summary, we say to you that we have heard nothing from these arguments nor seen anything from our own experiences which persuades us that employers in Canada are responsible for satisfying the desires of their work forces to feel useful, productive and fulfilled throughout their entire working lives. We remain completely unconvinced that retirement necessarily causes a deterioration of physical or mental health.

Furthermore, we feel it would be quite premature to deal with the question of mandatory retirement in terms of the costs of social security and any possible future problem which may be caused thereby. Amoco Canada and many other employers provide liberal programs of retirement benefits now, but even in the light of that fact we assert that, in the final analysis, each individual employee retains the basic responsibility for providing for his or her own retirement; and this responsibility can never be fully compromised. Employees must accept the fact that at some time in their lives they will have to give up their employment and that they should plan for that day.

In this context we try to recognize the legitimate career aspirations of younger employees, the organizational regeneration caused by an influx of younger people and the manpower and employee development planning which are all linked, in our submission, to the retention of a normal age for retirement in our work society.

We speak to the matter of portability in a general way only, largely because of the absence of a specific proposal with

[Traduction]

permet ainsi à ceux qui y participent d'obtenir des renseignements sur les questions d'imposition, de retraite, d'achat immobilier et de stratégie financière personnelle à suivre.

Le mémoire que nous vous soumettons maintenant porte principalement sur la question de la retraite obligatoire ou retraite normale comme nous préférons l'appeler. Nous examinons également les questions de transfert et d'indexation des pensions. Nous avons essayé de dégager les principes dont s'inspire la retraite normale plutôt que d'en parler d'un point de vue technique ou statistique. Nous savons parfaitement que les questions de rendement à cet âge ainsi que de bonne santé et de longévité accrue n'ont pas manqué de porter bon nombre de personnes à conclure que, à l'heure actuelle, la retraite obligatoire à un certain âge est une mesure injuste, en fait préjudiciable. Nous reconnaissons également le fait que pour beaucoup le travail est source d'accomplissement et que, par conséquent, un travail fructueux contribue à la dignité et à la valeur individuelle.

Nous avons également essayé de traiter de certains arguments opposés à la retraite obligatoire. Pour vous en donner un bref aperçu, nous dirons que rien de ce qu'on a pu ainsi avancer pas plus d'ailleurs que nos expériences antérieures ne nous persuadent que les employeurs canadiens soient tenus de répondre aux désirs de leurs employés soucieux de se savoir utiles, productifs et comblés au cours de leur vie professionnelle. Nous ne sommes pas du tout convaincus que la retraite soit nécessairement à l'origine d'une dégradation de la santé physique ou mentale de l'individu.

De plus, nous estimons qu'il serait prématuré pour l'instant d'étudier la question de la retraite obligatoire, compte tenu des coûts de sécurité sociale et des difficultés susceptibles d'en découler. *Amoco Canada* ainsi que bien d'autres employeurs disposent à l'heure actuelle de régimes de retraite libéraux, mais en dépit de cela, nous prétendons qu'en dernier ressort, chaque individu reste fondamentalement responsable de sa propre retraite; et cette responsabilité ne peut jamais faire complètement l'objet d'un compromis. Les employés doivent accepter le fait qu'à un moment ou à un autre de leur vie il leur faudra arrêter de travailler et qu'il leur appartient de planifier en conséquence.

Nous essayons dans ce contexte de prendre en ligne de compte les aspirations professionnelles légitimes de nos jeunes employés. Le rajeunissement de l'organisation causé par un afflux de jeunes et l'élaboration d'une planification de la main-d'œuvre sont des facteurs indissociables selon nous pour que l'on conserve un âge normal de retraite dans notre monde du travail.

Nous ne parlons de la question de la possibilité de transfert que de façon générale, en raison surtout de l'absence de

[Text]

which we might deal. With respect to indexing, we take the position that a special index for retired persons has to be constructed before employers should be forced to undertake any program of automatic adjustments. After discussing several of the options which you will doubtless be considering, we conclude with an alternative approach which we feel would not only respond to the criticisms of mandatory retirement but also enable employers to manage their pension plans with greater flexibility.

Mr. Chairman, that is all that I have to say by way of an opening statement.

Senator Deschatelets: Would you go over the conclusion?

Mr. Stewart: Yes, sir.

The Chairman: Would you start at page 12 with the options and the alternative approach and take your time explaining that, please?

Mr. Stewart: Starting at paragraph 27, our brief states that the fact that early retirement formulas have been introduced implies that an element of flexibility does exist with respect to retirement age. We therefore see no reason why employers, in the face of changing societal values, would not be responsive to the needs of those over 65. So the issue becomes: What is the best way to address the problem of keeping people usefully employed after they have reached age 65?

It does not seem to us that the solution lies in requiring employers to eliminate normal retirement age provisions by legislating some scheme of "flexible" voluntary retirement, to the end that an employee could continue working as long as he felt able to do so, subject, presumably, to his meeting accepted standards of performance. Although one can visualize situations where the nature of the job would require a more rigorous monitoring of physical capacity for older employees, the perils of introducing any program of obligatory health examinations need not be explored here. At some point, however, performance is going to diminish and the employer will be faced, inevitably, with making a determination about the capability of the employee to continue. If he is not deemed to be able to effectively handle his present job, is he to be involuntarily retired, with all the negative consequences inherent in such action, or is he to be reassigned or demoted to some other job in which his performance would meet established standards? What then happens to the incumbent who has to be replaced? And is there not a possibility that, faced with carrying on its staff an unsatisfactory employee past the point (mandatory retirement) at which separation would occur in the ordinary course of events, an employer will resort to dismissal as a means of overcoming the problem? Subject to common law restrictions on reasonable notice, we wonder how this process could effectively be controlled.

Nor would it be prudent, in our judgment, to establish by legislative edict a universal retirement age of, say, 70. If

[Traduction]

proposition précise sur laquelle nous pourrions nous pencher. En ce qui concerne l'indexation, nous affirmons qu'il faut établir un indice spécial pour les personnes à la retraite avant que les employeurs ne soient mis dans l'obligation d'appliquer un programme quelconque d'ajustement automatique. Après avoir étudié plusieurs des options que vous allez sans doute examiner, nous concluons en proposant une autre solution qui, à notre avis, permettrait non seulement de répondre aux critiques formulées contre la politique de la retraite obligatoire, mais permettrait aussi aux employeurs de gérer leurs régimes de pension avec plus de souplesse.

Monsieur le président, c'est tout ce que j'ai à dire dans cette déclaration préliminaire.

Le sénateur Deschatelets: Souhaitez-vous passer à la conclusion?

M. Stewart: Oui, monsieur.

Le président: Voulez-vous commencer à la page 12, au chapitre des options et de l'autre solution et prendre tout le temps qu'il vous faut pour les expliquer, s'il vous plaît.

M. Stewart: Dans notre mémoire, paragraphe 27, nous déclarons que: Du moment où des programmes de préretraite ont été adoptés, c'est qu'il existe un élément de souplesse en ce qui concerne l'âge de retraite. Nous ne voyons donc aucune raison pour laquelle les employeurs, devant l'évolution des valeurs sociales, ne répondraient pas aux besoins des personnes âgées de 65 ans et plus. La question est la suivante: quelle est la meilleure façon d'aborder le problème qui se pose si l'on veut permettre aux travailleurs de continuer à accomplir un travail utile après avoir atteint cet âge?

Selon nous, demander aux employeurs de supprimer les dispositions concernant l'âge normal de la retraite en adoptant un certain programme de retraite volontaire «flexible» ne serait pas une bonne solution, en ce sens qu'un employé pourrait continuer à travailler aussi longtemps qu'il s'en sentirait capable, sous réserve, vraisemblablement, qu'il réponde à des normes de rendement déjà établies. On peut en effet concevoir des situations où la nature d'un emploi exigerait un contrôle plus rigoureux de l'aptitude physique des employés âgés, mais il est inutile d'examiner ici les risques qu'il y aurait à adopter un programme d'examen médical obligatoire. Jusqu'à un certain point, néanmoins, le rendement sera moindre et l'employeur devra inévitablement décider si l'employé peut continuer à travailler. S'il semble que ce dernier en soit incapable, devra-t-on l'obliger à prendre sa retraite, compte tenu de toutes les conséquences négatives qu'une telle mesure comporte, ou devra-t-on le rétrograder ou l'affecter à un autre emploi où son rendement répondra aux normes établies? Qu'arrive-t-il au titulaire d'un poste qui doit être remplacé? Se voyant obligé de garder un employé ayant dépassé l'âge normal de la retraite et ne donnant pas un rendement satisfaisant, l'employeur ne risque-t-il pas de résoudre le problème en congédiant l'employé? Mises à part les restrictions prévues en common law quant aux délais de préavis, nous ne voyons pas comment on pourrait exercer à ce sujet un contrôle efficace.

A notre avis, il ne serait pas davantage indiqué d'édicter une loi fixant universellement l'âge de la retraite à 70 ans par

[Text]

certain citizens are experiencing social dislocation or loss of a sense of worth through being compelled to retire at 65, it seems that these problems would simply be exacerbated by postponing the age of retirement to 70.

Moreover, existing government plans—Canada/Quebec Pension Plans and Old Age Security—are geared to age 65 retirement. These would have to be modified in the event mandatory retirement at this age is proscribed. Would benefits be paid in full even though an employee has regular employment? Would employer—employee CPP/QPP contributions continue after 65, and if so would benefits be deferred and paid at a higher (or lower) level when retirement does occur? In light of these considerations, how would employers, like Amoco Canada, rationalize pension plans which are integrated with government schemes? These are not insoluble problems, but they would need to be addressed.

Taking all of the foregoing into account, we submit that it would be ill-advised for the committee to recommend legislation requiring voluntary retirement or establishing some age after 65 at which retirement must occur. It is our position that employers are not only mindful of the contribution that older people can make but that, out of enlightened self-interest, they will in some fashion avail themselves of the talents of those who have reached the normal retirement age specified in their respective pension plans. For the longer term, if the demographic predictions are correct, and labor shortages do materialize, there at least exists the possibility that employers will alter their retirement policies to accommodate the problem without prompting from government.

With respect to the alternative approach, we favour an approach permitting employers to retain a normal age at which employees would be retired but which would contemplate the retention of employees or re-employment of retirees on some basis paralleling the following. Subject to management approval, an employee or a retiree would be offered work in a capacity appropriate to his skills and the demands of the job. In the case of a person retained in service, pension credits would continue to accumulate and benefits would be payable at the time of actual retirement. In the case of a retiree who is re-employed, he would be re-enrolled in the pension plan and his income respecting the prior period of service would be suspended. Final retirement income would reflect both periods of service.

We appreciate that such an approach might not lend itself to legislative intervention and that its adoption, at least in some similar form, would rely on a corporate willingness to respond to the issue raised before the committee. It nevertheless represents an attractive option, inasmuch as it would come to terms with the disabilities perceived as being associated with mandatory retirement, yet in a way which would permit employers some flexibility in managing their pension programs. It would also put into focus the fact that retirement is essentially a pension plan requirement and is not, therefore, an overwhelming obstacle to continued work.

[Traduction]

exemple. Si la retraite obligatoire à 65 ans provoque chez certains un sentiment de dévalorisation et des problèmes d'ordre social, la retraite à 70 ans ne ferait que les exacerber.

En outre, les prestations des régimes publics actuels tels que les régimes de pensions du Canada et du Québec et la Sécurité de la vieillesse ne commencent à être versées qu'à 65 ans. Ces régimes devraient être modifiés au cas où la retraite obligatoire à 65 ans serait abolie. Un employé travaillant à temps plein aurait-il droit à la totalité des prestations? Les cotisations employé/employeur au Régime de pensions du Canada et au Régime des rentes du Québec continueraient-elles à être perçues après l'âge de 65 ans et, le cas échéant, seraient-elles reportées et augmentées (ou réduites) au moment de la retraite? À la lumière de telles données, comment des employeurs tels que la société Amoco Canada modifieraient-ils leurs régimes de pensions qui sont intégrés aux régimes publics? Voilà autant de problèmes qui, s'ils ne sont pas insolubles, méritent qu'on s'y intéresse.

Compte tenu de ce qui précède, nous estimons que le Comité serait mal avisé de recommander l'adoption d'une loi instituant la retraite volontaire ou la retraite obligatoire à un âge déterminé après 65 ans. Les employeurs ne s'intéressent pas seulement aux cotisations des employés âgés, mais conscients de leurs intérêts, ils profiteront en quelques sortes de la compétence professionnelle de ceux qui ont atteint l'âge normal de la retraite prévu dans leur régime de pension respectif. (À plus long terme, si les visions démographiques se vérifient et que la main-d'œuvre manque il est possible que les employeurs modifient leurs politiques de la retraite de façon à résoudre le problème sans y être poussés par le gouvernement.)

En ce qui concerne l'autre possibilité, nous préconisons une solution qui permettrait à l'employeur de déterminer un âge normal de la retraite tout en gardant certains employés ou en réengageant des retraités en se conformant plus ou moins au système suivant. Sous réserve de l'approbation de la direction, un employé ou un retraité pourrait se voir offrir un poste dont les exigences tiendraient compte de sa compétence. Dans le cas d'une personne qui conserverait son emploi, les crédits de pension continueraient à s'accumuler et les prestations seraient versables au moment de la retraite. Un retraité réembauché serait réinscrit au régime de pensions et les prestations qu'il recevait avant de reprendre un emploi seraient suspendues. Le montant des prestations versées au moment de la retraite définitive serait établi en fonction des deux périodes de service.

Nous savons qu'une telle solution pourrait ne pas se prêter à une intervention législative et que son adoption (ou celle d'une solution semblable) dépendrait du bon vouloir des sociétés soucieuses de résoudre le problème qui est soulevé devant le Comité. Elle constitue néanmoins une option intéressante dans la mesure où elle permettrait de s'accommoder de l'incapacité qui semble s'attacher à l'âge obligatoire de la retraite, tout en laissant aux employeurs une plus grande latitude dans la gestion de leurs régimes de pensions. Cette solution mettrait également en évidence le fait que «la retraite» n'est qu'une clause dans un régime de pensions et qu'elle ne constitue donc

[Text]

Mr. Chairman, I am at your pleasure.

Senator Deschatelets: Mr. Stewart, this is indeed a good brief. You are taking into consideration the problems involved with retirement, and although your brief is not an answer to the general problem facing the older worker in our society, I think we can say that you are here giving the experience of your company in dealing with your employees. I believe the private pension plans you have are diversified, and that your employees, when they face retirement age, are well off, with your pension plan, the Canada Pension Plan and also the old age pension. However, this is not the case with the majority of workers in our society, unfortunately, as you know. I do not know the proportion of workers today who are not covered by any private plans such as the one you have.

I do not want to be unfair or unjust, because it is difficult to sum up a brief of this kind in a few words. However, would I be right in saying that your company is satisfied with the existing conditions, and you are more or less inclined to maintain the status quo? Do I interpret your brief correctly?

Mr. Stewart: I would think that that is a fairly accurate summary of what we are saying. We are trying to convey the impression that the problem of those to whom you refer, who are not the beneficiaries of good retirement plans, or perhaps any retirement plan, which is quite common in Canada today, is in our view not really something that we in our company can answer completely, as I am sure you appreciate. We feel that we are offering a series of plans that are competitive in our industry, which keep employees upon retirement, or in advance of retirement as well, in reasonably comfortable circumstances. At the same time, we are concerned about schemes that would, for instance, create universality of pension levels across the country at, let us say, extra cost to those who have already offered plans to either employees or retirees that are above the average.

We do not like to envisage the prospect of some average being struck at the expense of those who are already above the average in the offering of benefits, in order to bring up to some imputed level those who are not the beneficiaries of similar plans, or the beneficiaries of any plan whatever.

Senator Deschatelets: How many employees do you have?

Mr. Stewart: It is just under 2,000.

Senator Deschatelets: What would be the proportion of white collar workers to blue collar workers in your organization?

Mr. Stewart: Perhaps Mr. Sedlack would answer that.

Mr. Ronald Sedlack, employee relations manager, Amoco Canada Petroleum Company Ltd: Mr. Chairman, I will try to

[Traduction]

pas un obstacle majeur pour quelqu'un qui veut garder son emploi.

Monsieur le président, je suis prêt à répondre aux questions.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur Stewart, vous nous avez présenté un excellent mémoire. Vous tenez compte des problèmes qui accompagnent la retraite, et bien que votre mémoire ne propose pas une solution au problème général auquel font face les plus vieux travailleurs de notre société, vous nous faites part de l'expérience de votre société dans ses relations avec ses employés. Je crois que les régimes de pension privés que vous offrez sont variés, et que vos employés, lorsqu'ils arrivent à l'âge de la retraite, sont en excellente situation grâce à votre régime de pension, le Régime de pensions du Canada et la pension de vieillesse. Malheureusement, comme vous le savez, ce n'est toutefois pas le cas pour la majorité des travailleurs de notre société. Je ne connais pas la proposition des travailleurs qui aujourd'hui ne sont pas couverts par un régime de pensions privé comme celui que vous offrez.

Je ne veux pas être injuste, et il est difficile de résumer un mémoire de ce genre en quelques mots. Est-ce que j'aurais raison de dire que votre compagnie est satisfaite des conditions actuelles et que vous auriez plus ou moins tendance à garder les choses comme elles sont? Est-ce une bonne interprétation?

M. Stewart: Je dirais que c'est un résumé assez correct de ce que nous disons. Nous essayons de donner l'impression que le problème de ceux auxquels nous faisons allusion, ceux qui ne sont pas prestataires de bons régimes de retraite, ou même qui ne sont pas prestataires de quelque régime de retraite que ce soit, ce qui n'est pas rare au Canada aujourd'hui, n'ont pas vraiment un problème que nous, dans notre compagnie, pouvons résoudre complètement, ce que vous comprendrez sûrement. Nous pensons que nous offrons une gamme de régimes qui sont compétitifs dans notre industrie, et qui gardent les employés, lorsqu'ils atteignent l'âge de la retraite ou lorsqu'ils prennent une retraite anticipée, dans une certaine aisance. Nous craignons l'adoption de programmes qui, par exemple, créeraient une uniformité dans les niveaux de prestations de pension dans le pays, si ces programmes se traduisent par des coûts supplémentaires pour ceux qui offrent déjà des régimes au-dessus de la moyenne soit à leurs employés soit aux retraités.

Nous refusons toute uniformisation qui se ferait aux dépens de ceux qui sont déjà au-dessus de la moyenne pour les prestations, uniformisation qui donnerait un certain niveau déterminé de prestations à ceux qui ne participent pas à des régimes semblables ou ceux qui ne participent à aucun régime.

Le sénateur Deschatelets: Combien d'employés avez-vous?

M. Stewart: Un peu moins de 2,000.

Le sénateur Deschatelets: Quelle serait la proportion de cols blancs et d'employés manuels dans votre organisation?

M. Stewart: Je crois que M. Sedlack pourrait répondre à cette question.

M. Ronald Sedlack, directeur des relations des employés, Amoco Canada Petroleum Company Ltd: Monsieur le prési-

[Text]

respond to that point. By and large, the proportion is weighted heavily towards white collar workers, since our work is highly technical in nature. The kinds of people we hire are engineers—

Senator Deschatelets: I thought it was the contrary.

Mr. Sedlack: No. Essentially we are very technically oriented and have a high proportion of engineers, earth scientists, by which I mean geologists and geophysicists, professional accountants and data processing people. It is a highly technical company. I would think we have 300 to 400 people that we would call hourly rate employees, or blue collar people.

The Chairman: Somewhere in the brief I thought I came across something that said the average age of your employees is 32?

Mr. Stewart: That is correct.

The Chairman: I thought that was a mistake. But it is not?

Mr. Stewart: No.

Senator Deschatelets: I was struck by the fact that only 12 of your employees are already benefitting from your pension plan.

Mr. Stewart: We are quite a new company. We started operations in Canada in only 1948, and, of course, we have had turnover problems, as other companies have had. It is quite a new company in that sense.

To the question you raised about your feeling that most of them would be blue collar workers, I would say that in the oil business the vast bulk of the tasks done in the field—the pumping of oil, the connections of pipelines and the drillings of wells—are performed by contract companies.

Senator Deschatelets: Subcontracts?

Mr. Stewart: Yes. In the vast majority of cases they are not done by our employees. For instance, we, along with all the other oil companies in the west that I know of, own no drilling rigs of our own; we do not own any seismic rigs; we do not own any helicopters; we do have fixed-wing aircraft. The consequence of this is that the blue collar workers, as you characterize them, are generally speaking employees of contractors that work for us. As Mr. Sedlack has said, our staff is heavily weighted in the direction of professional employees who, if you will, exercise a staff, monitoring and management function over what is performed for us by contract employees.

Senator Deschatelets: In your company what would be the tendency of your employees towards retirement? You have only a few already benefitting from pensions. Is the trend towards early retirement in your company?

Mr. Stewart: I would say yes.

Senator Deschatelets: Because of their income, because of their financial possibilities in organizing a happy retirement, I presume. I think your employees are lucky with the pensions they have. They have a good salary; they must have savings; as I said earlier, they have the Canada Pension Plan and the old

[Traduction]

dent, j'essayerai de répondre à cette question. Dans l'ensemble, il y a beaucoup plus de cols blancs, puisque notre travail est hautement technique. Nous employons des ingénieurs...

Le sénateur Deschatelets: Je croyais que c'était le contraire.

M. Sedlack: Non. Notre société a un caractère très technique et compte une forte proportion d'ingénieurs, de spécialistes des sciences de la terre, à savoir des géologues et des géophysiciens, des comptables professionnels et des informaticiens. Nous formons une société hautement technique. Je pense qu'elle ne compte que 300 ou 400 employés rémunérés à l'heure, ou «cols bleus».

Le président: Il me semble avoir lu, dans votre mémoire, que la moyenne d'âge de vos employés était de 32 ans.

M. Stewart: C'est exact.

Le président: Je pensais m'être trompé.

M. Stewart: Non.

Le sénateur Deschatelets: J'ai été frappé par le fait que 12 de vos employés seulement bénéficient déjà de votre régime de pension.

M. Stewart: Notre société est très récente. Nos activités au Canada ont débuté en 1948 et, naturellement, comme les autres sociétés, nous avons eu des problèmes de roulement de personnel. Dans ce sens, notre société est très récente.

Quant à votre impression selon laquelle la plupart de nos employés sont des cols bleus, je dirais que dans le secteur pétrolier, la grande majorité des opérations effectuées sur le terrain, c'est-à-dire le pompage du pétrole, le raccordement des pipelines et le forage des puits, sont réalisées par des sociétés travaillant à contrat.

Le sénateur Deschatelets: S'agit-il de sous-contractants?

M. Stewart: Oui. Dans la grande majorité des cas, ces opérations ne sont pas effectuées par nos employés. Comme toutes les autres sociétés pétrolières de la côte ouest que je connais, nous ne possédons par exemple aucun matériel de forage, aucun matériel sismique ni aucun hélicoptère; nous avons des avions. Il en résulte que généralement les cols bleus, comme vous les appelez, sont les employés des entrepreneurs qui travaillent pour nous. Comme l'a dit M. Sedlack, notre personnel se compose essentiellement de spécialistes qui exercent, si l'on veut, des fonctions de gestion et de surveillance du personnel dans les travaux réalisés pour nous par les employés des entrepreneurs.

Le sénateur Deschatelets: Dans votre société, quelle est la tendance générale en matière de retraite? Un petit nombre de vos anciens employés perçoivent une pension. Est-ce la tendance générale dans votre société?

M. Stewart: Oui, il me semble.

Le sénateur Deschatelets: Je suppose que cela est dû au niveau des revenus et à la possibilité qu'ont vos employés de se ménager financièrement une bonne retraite. Je pense qu'ils ont de la chance d'avoir une pension comme celle-là. Ils touchent un bon salaire; ils doivent épargner; comme je l'ai dit précé-

[Text]

age pension, your private plan plus savings. These are not the difficult cases that we have in mind in dealing with this problem. Because of this there is a tendency towards early retirement?

Mr. Stewart: I think that is right. The answer to that question is, I suppose, somewhat founded on the fact that, as you are well aware, the employment level in Alberta is very high. Putting it in reverse, the unemployment level is very low.

This develops the thought pattern among employees who, quite apart from the rewards we offer them, become somewhat accustomed to an environment in which one can change employment without serious prejudice to oneself. The result is that many people look upon their employment as a means to another end they have in mind. There are those who would like to work in an oil company for a period of time, then commence a fishing camp or do some other leisure activity as a proprietor or entrepreneur at a later stage in life and they can hardly wait for the day that arrives. They look forward in anticipation—and I do not say this universally, but in large measure—to retirement because they would like to do something else. That something else, in many cases, is out there waiting for them.

Senator Deschatelets: If the trend in your company is towards early retirement, I suppose if we come forward with a recommendation to extend the retirement age from 65 to 70, then you would have a minor problem.

Mr. Stewart: We would have a problem, sir, and I think it would be relatively minor; but it would cause a problem.

Senator Deschatelets: When you hire personnel, do you advertise the qualifications you are looking for?

Mr. Stewart: Yes, we do.

Senator Deschatelets: Do you mention any age limit?

Mr. Stewart: For commencement of employment?

Senator Deschatelets: Yes. The average number of your employees are young.

Mr. Sedlack: We cannot put an age restriction in our advertising because it is against the law. We do not want to do it, in the first place, and, in the second place, we are prohibited by law.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): May we elaborate on that? In your application forms do applicants have to state their age?

Mr. Stewart: No.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Is this not on the application form?

The Chairman: Surely you must be mistaken. When he comes in, you have to put him in some pension plan, and for that reason you have to know how old he is. Certainly age would be important.

[Traduction]

demment, ils bénéficient du Régime de pensions du Canada, de la sécurité de la vieillesse, de votre régime privé et de leur épargne. Il ne s'agit pas là des cas difficiles auxquels nous pensons quand nous traitons de ce problème. Y aurait-il de ce fait une tendance à la retraite anticipée dans votre société?

M. Stewart: Oui, je le pense. La raison en est, je suppose que, comme vous le savez, la situation de l'emploi en Alberta est très bonne. Pour présenter les choses autrement, le taux de chômage est très faible.

Cela se traduit par un état d'esprit particulier chez nos employés qui, indépendamment de la rémunération que nous leur offrons, se familiarisent avec un milieu dans lequel on peut changer d'emploi sans grand risque. Il en résulte qu'un grand nombre d'entre eux considèrent leur emploi comme un moyen d'atteindre un autre but auquel ils songent. Certains veulent travailler pour une société pétrolière pendant un certain temps, puis entreprendre la construction d'un chalet de pêche ou quelque autre activité de loisir en tant que propriétaire ou entrepreneur à un stade ultérieur de leur vie, et ils ont du mal à attendre pour cela l'âge de la retraite. Ils l'attendent avec impatience, même si ce n'est pas le cas de tout le monde, car ils ont hâte de faire autre chose. Dans bien des cas, cette autre chose les attend.

Le sénateur Deschatelets: Je suppose que si l'on remarque une tendance à la retraite anticipée dans votre société et que nous recommandons de faire passer l'âge de la retraite de 65 à 70 ans, vous allez affronter un léger problème.

M. Stewart: Nous aurons effectivement un problème, monsieur, et je pense qu'il sera relativement peu important; mais il existera.

Le sénateur Deschatelets: Lorsque vous engagez du personnel, est-ce que vous faites part des qualifications que vous recherchez?

M. Stewart: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Faites-vous état d'une limite d'âge?

M. Stewart: Pour commencer à travailler?

Le sénateur Deschatelets: Oui. La moyenne d'âge de vos employés est peu élevée.

M. Sedlack: Nous ne pouvons faire état d'une limite d'âge dans nos annonces, car ce serait contraire à la loi. Premièrement, nous ne voulons pas le faire et, deuxièmement, c'est interdit.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Puis-je vous demander des précisions sur ce point? Dans leur demande d'emploi, les candidats doivent-ils déclarer leur âge?

M. Stewart: Non.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): La question ne figure pas dans les formulaires de demande d'emploi?

Le président: Vous devez vous trompez, car lorsqu'un nouvel employé entre en fonction, il doit être inscrit à un régime de retraite, et pour cette raison, il faut connaître son âge. C'est une donnée très importante.

[Text]

Mr. Bruce E. Lounds, Staff Employee Relations Representative, Amoco Canada Petroleum Co. Ltd.: Mr. Chairman, there is a difference between applying for the job and the statistics you may take when the employee enrolls.

The Chairman: Do you mean to tell me that when a man comes in to apply for a job, you have no idea how old he is?

Mr. Stewart: Not at all, senator. We find out how old he is. I think the question we were responding to is the age requirement for filling the application for employment. All that does is put before us a candidate.

Senator Deschatelets: Is there any restriction as to age?

Mr. Lounds: We have hired people at, say, 55 years of age. In the business we are in—exploring for oil and gas—we train our own professional employees as much as we can. The emphasis, for a good number of new staff we bring in, is on new college graduates that are coming out. When they come in, we give them our own in-company training programs. We are also an expanding company that is growing quite rapidly. When you bring in a number of people at the bottom and you are training them in order to develop a competent staff, that, for a large measure, accounts for the relatively young age of employees.

Mr. Sedlack: There is a group in Alberta encouraging employers to hire older people. We are co-operating with that group and we have placed quite a number of older people.

Mr. Stewart: On the other hand, senator—and I thought this was the sense of your question when you initially asked it—we are certainly interested in determining that the employees are not underage. For instance, we do not want to work a 14-year-old boy, large and mature as he may appear to be today—with beard and what have you.

Senator Deschatelets: Can you tell us what proportion of your employees are covered with your pension plan?

Mr. Sedlack: All of them. They are automatically enrolled from the day they are hired because the plan is non-contributory.

Mr. Stewart: It is a non-contributory plan; therefore, all employees are immediately signed onto the plan.

Senator Deschatelets: Is this as a result of a collective agreement?

Mr. Stewart: No, sir.

The Chairman: It is at paragraph 5, senator. I was going to question about it, but you beat me to it.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Mr. Chairman, because of my coming from the east, I must admit that all I know about oil drilling is what I read. In the Senate we have been flooded for the last few years with publicity about oil drilling: the immense wealth, the millions of barrels shipped to the United States, the millions of cubic feet of natural gas exported out of Canada, the number of square miles of tar-

[Traduction]

M. Bruce E. Lounds, représentant du service des relations avec le personnel à l'Amoco Canada Petroleum Co. Ltd.: Monsieur le président, il y a une différence entre les demandes d'emploi et les données statistiques à fournir à l'embauche.

Le président: Prétendez-vous que lorsqu'une personne fait une demande d'emploi, vous n'avez aucune idée de son âge?

M. Stewart: Aucune idée, sénateur. Nous l'apprenons par la suite. Il me semble que la question posée concernait la condition d'âge pour remplir une demande d'emploi. La seule fonction de la demande d'emploi est de nous présenter un candidat.

Le sénateur Deschatelets: N'y a-t-il aucune restriction quant à son âge?

M. Lounds: Nous avons engagé des personnes de 55 ans. Dans notre secteur, à savoir la prospection de pétrole et de gaz, nous formons nos spécialistes autant que possible. Un bon nombre de nos nouvelles recrues sont des diplômés d'université qui viennent de finir leurs études. Lorsqu'ils arrivent, nous leur faisons suivre notre propre programme de formation à l'intérieur de la société. De plus, notre société est en pleine expansion et connaît une croissance très rapide. Le fait d'engager un certain nombre de jeunes diplômés et de les former dans le but de constituer un personnel compétent explique en grande partie le bas âge relatif des employés.

M. Sedlack: Il existe un groupe en Alberta qui encourage les employeurs à engager des personnes plus âgées. Nous collaborons avec ce groupe et nous avons déjà placé un assez bon nombre de personnes.

M. Stewart: Par ailleurs, monsieur le sénateur—et c'est là où vous vouliez en venir en posant votre question au début—nous voulons sûrement nous assurer que les employés ne sont pas en bas âge. Par exemple, nous ne voulons pas d'un jeune de 14 ans, malgré sa stature imposante et la grande maturité qu'il affiche, malgré sa barbe et je ne sais quoi encore.

Le sénateur Deschatelets: Pouvez-vous nous dire combien d'employés participent à votre régime de pension?

M. Sedlack: Tous y participent, et ce, automatiquement dès leur entrée en fonction parce qu'il n'y a pas de cotisation.

M. Stewart: Étant donné qu'il n'y a pas de cotisation, tous les employés sont immédiatement inscrits au régime.

Le sénateur Deschatelets: Ce régime est-il le fruit d'une convention collective?

M. Stewart: Non, monsieur.

Le président: Monsieur le sénateur, il est question de tout cela au paragraphe 5. J'allais justement poser une question à ce sujet, mais vous m'avez précédé.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Monsieur le président, étant donné que je viens de l'est du pays, je dois avouer que tout ce que je connais du forage du pétrole, je l'ai appris en lisant. Depuis quelques années, nous avons été submergés au Sénat par une publicité sur l'exploitation du pétrole: les richesses immenses, les millions de barils expédiés vers les États-Unis, les millions de pieds cubes de gaz naturel

[Text]

sands. We in the maritimes sometimes feel that we are not part of Canada because we do not see this production of gas east of Montreal. We do not use your natural gas because we do not have it. We depend on your crude oil for heating purposes. Our gasoline is \$1.10. The fuel oil is 70 cents a gallon.

We often curse everybody in this business, even the government. But we do it in a very gentlemanly way. We do not tell the western people, if they do not like it, where to go and freeze to death. We are more interested in the unity of Canada. A statement like that by no means adds to the unity of Canada. We are more polite than that. That is what I have to say for the moment.

Many of my questions have been answered. You have 1,900 employees. How many are employed in drilling wells?

Mr. Stewart: Very few are actually employed in the drilling of wells. We have a relatively small section called the drilling section which supervises the drilling of wells. I would say that in this section, headed by a man named Field, there are probably five employees.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): How many men would be in one drilling crew?

Mr. Stewart: Thirty. That is to run the drilling crew around the clock, sir.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): In 1930 I drove tractors in the west during harvest time and we used to run into well caps in southwestern Alberta in the Pincher Creek area. Are those caps still there?

Mr. Stewart: I know the area well, senator. There were some valuable gas wells that were discovered in the Pincher Creek area. None were capped, or even discovered in the days of which you speak. They were postwar wells.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): That was in the 1930s. I will leave it at that. I have many other questions concerning oil drilling as opposed to retirement, so I will pass it along.

Senator Inman: Do you know anything about the drilling taking place off Sable Island?

Mr. Stewart: I do not propose to appear as though I am an expert on well drilling, but I do have some knowledge of it. Bearing that in mind, off Sable Island there is acreage leased to Mobil Oil Canada Limited. Some of this has been farmed out to Petro-Canada, and the Shell company has acreage to the south of Sable Island. There were traces, and in a couple of cases quite significant traces, indicating petroleum substances found during the course of the drilling of the wells. However, you must remember that the oil business, as is any other

[Traduction]

exportés du Canada, les vastes espaces en milles carrés de sables bitumineux. Nous, les gens des Maritimes, pensons parfois que nous ne faisons pas partie du Canada parce que nous ne voyons pas la production de gaz à l'est de Montréal. Nous n'utilisons pas votre gaz naturel parce que nous n'en avons pas. Nous comptons sur votre pétrole brut pour nos fins de chauffage. Notre essence, nous la payons \$1.10. Le mazout coûte 70 cents le gallon.

Nous maudissons souvent tous les intéressés de cette entreprise, même le gouvernement. Mais nous le faisons de façon très polie. Nous ne disons pas aux gens de l'Ouest canadien d'aller au diable et de crever de froid si cela ne fait pas leur affaire. Car, voyez-vous, l'unité canadienne nous préoccupe plus que cela. Une déclaration comme celle-là ne contribue sûrement pas beaucoup à l'unité du pays. Non, nous sommes plus polis que cela. Voilà ce que j'ai à dire pour le moment.

Vous avez répondu à beaucoup de mes questions. Vous avez 1,900 employés. Combien d'entre eux travaillent au forage des puits?

M. Stewart: Très peu. Nous disposons d'une section relativement petite chargée de surveiller les travaux de forage des puits. Je dirais que cette section compte probablement cinq employés en plus du chef, M. Field.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Combien d'hommes constituent une équipe de forage?

M. Stewart: Trente. C'est-à-dire trente pour assurer les travaux de forage vingt-quatre heures sur vingt-quatre, monsieur.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): En 1930, je conduisais des tracteurs dans l'Ouest à la période de la moisson, et je recontrais souvent des couvercles de tête de puits dans le sud-ouest de l'Alberta, dans la région de Pincher Creek. Ces couvercles sont-ils toujours là?

M. Stewart: Je connais bien la région sénateur. On avait découvert quelques puits de gaz d'une assez grande valeur dans la région de Pincher Creek. Aucun n'était muni d'un couvercle ou même découvert à l'époque dont vous parlez. Il s'agit de puits postérieurs à la Guerre.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): C'était dans les années 1930. Je m'en tiendrai là. J'ai beaucoup d'autres questions en ce qui concerne le forage des puits de pétrole par opposition à la retraite, de sorte que je passerai la question au suivant.

Le sénateur Inman: Etes-vous au courant des forages qui se déroulent à l'Île de Sable?

M. Stewart: Je ne voudrais pas avoir l'air d'un expert en matière de forage de puits mais j'en ai entendu parler. Cela dit, il existe au large de l'Île de Sable, une superficie qui a été louée à Mobil Oil Canada Limited. Une partie de cette superficie a été cédée à Petro-Canada et la Compagnie Shell possède une superficie au sud de l'Île de Sable. Au cours du forage, il y a eu des traces, à deux reprises très significatives, qui indiquent la présence de substances pétrolifères. Toutefois, vous devez savoir que le commerce du pétrole, tout comme

[Text]

business, is one that requires an economic discovery. No discoveries, to my knowledge, have been made offshore Sable Island that are economic.

To put that another way, if one or two of the wells drilled off Sable Island were located in the southern Prairies of Canada, they would be oil wells. Offshore Sable Island, with the great expense involved in developing them, there have not yet been discoveries sufficiently large enough to justify the economic layout that would be needed to put them into production.

Senator Inman: I talked for quite some time with one of the drillers and he assured me that there was all kinds of oil, but they capped it because they did not want to market it. I understand also that there is an oil well off Labrador that could be put on the market. They would be producing oil if they could make some arrangement between the Government of Newfoundland and the federal government. It does not seem fair to cap these wells when there is a need for them.

Mr. Stewart: In answer to that question, I know of no actual oil discoveries that have been made off Labrador. There is no question that there have been some extremely interesting and significant beds or deposits offshore Newfoundland. A number of companies are searching these actively, and it may well be that there will be significant finds made in that area in the future.

However, there have not been specific instances found that would justify the cost involved in recovering that oil. You must realize that the cost to produce oil in such an area is extremely high, and one has to find a great deal of oil or gas in order to justify recovering it. The cost of the drilling platform alone for the water depths offshore Newfoundland is probably in the area of \$50 or \$60 million. That is before the drilling starts.

Senator Inman: I can understand that, because I spent an afternoon at a drilling location and no oil came up.

Mr. Stewart: There is a lot of hope that discoveries will be made in that area, but nothing firm has come out of it yet.

Senator Côtteau: Mr. Chairman, I wish to go back to the basic retirement plan. One of the options is that it includes a joint survivor option. Does that mean the employee makes the choice as to whether he wants to share his annuity with his wife?

Mr. Sedlack: Our retirement plan offers two joint survivor options; one is applicable to employees who are aged 55 and older, and the other is applicable to those just going into retirement. The in-service option enables the surviving spouse to receive a pension amounting to 50 per cent of the annuity the employee would have received. The post-service option provides for a variable survivor annuity ranging from 100 to 25 per cent. The option is made available to employees on a voluntary basis.

[Traduction]

n'importe quel autre commerce, dépend d'une découverte qui soit économiquement rentable. À ce point de vue, il n'y a pas eu à ma connaissance de découvertes économiquement rentables au large de l'Île de Sable.

Autrement dit, si un ou deux des puits forés au large de l'Île de Sable étaient situés dans le sud des Prairies, ce seraient des puits de pétrole. Au large de l'Île de Sable, malgré les grosses dépenses engagées dans le domaine de l'exploration, il n'y a pas eu pour l'instant de découverte suffisamment importante pour justifier les débours qui seraient nécessaires pour la mise en exploitation.

Le sénateur Inman: J'ai bavardé un long moment avec un des foreurs et il m'a assuré qu'il y avait du pétrole en profusion, mais qu'ils avaient bouché les têtes de puits parce qu'ils ne voulaient pas encore le commercialiser. J'ai également appris qu'il y avait un puits de pétrole au large du Labrador qui serait exploitable. Il produirait du pétrole s'ils pouvaient aboutir à un accord entre le gouvernement de Terre-Neuve et le gouvernement fédéral. Il ne semble pas juste de boucher ces têtes de puits alors qu'on en a tellement besoin.

M. Stewart: En réponse à cette question, je puis vous dire qu'il n'y a eu, à ma connaissance, aucune découverte de pétrole au large du Labrador. Il ne fait pas de doute qu'on a découvert quelques couches ou dépôts extrêmement intéressants et importants au large de Terre-Neuve. Un certain nombre de compagnies s'occupent activement à les localiser et il se peut très bien que l'on fasse d'importantes découvertes dans cette région à l'avenir.

Toutefois, il n'y a pas eu d'exemples précis qui justifieraient les frais engagés pour la récupération de ce pétrole. Vous devez savoir que les coûts de production dans une telle région sont extrêmement élevés et qu'il est nécessaire de trouver de grandes quantités de pétrole ou de gaz pour justifier l'exploitation. Etant donné la profondeur des fonds marins au large de Terre-Neuve, le coût de la plate-forme de forage, à elle seule, se situe probablement à environ \$50 ou 60 millions. Cela avant de commencer le forage.

Le sénateur Inman: Je le comprends fort bien, parce que j'ai passé tout un après-midi à une plate-forme de forage et rien de vraiment concret n'y a jailli.

M. Stewart: On a bon espoir de faire des découvertes dans cette région, mais il n'y a rien de positif pour l'instant.

Le sénateur Côtteau: Monsieur le président, je désire revenir au régime fondamental de retraite. Une des options est celle qui englobe comme bénéficiaire le conjoint survivant. Cela signifie-t-il que l'employé a la possibilité de choisir de partager sa rente avec son épouse?

M. Sedlack: Notre régime de retraite offre deux options en faveur du conjoint survivant. L'une s'applique aux employés qui sont âgés de 55 ans et plus et l'autre à ceux qui s'apprêtent à prendre la retraite. L'option en période d'activités permet au conjoint survivant de recevoir une pension équivalant à 50% de la rente que l'employé aurait reçue. L'option postérieure à la période d'activité prévoit pour le survivant une rente variable s'échelonnant de 100 à 25%. L'employé est libre de choisir l'option.

[Text]

Senator Cottleau: Is it the practice among employees to take advantage of that option?

Mr. Sedlack: There is an error in our brief on that. There are 15 retired employees and four of those have exercised what we call the post-service joint survivor option. Just recently we introduced what we call the in-service joint survivor option. I believe we have something in the order of 29 employees eligible to exercise that option, because they are 55 years of age or over. I think we have 12 to 15 who have so far responded affirmatively to exercising that option. I stress to you, though, that the option is a voluntary one.

Senator Cottleau: I noticed that you have a generous formula for arriving at retirement. If I understood it correctly, it is the age of the employee and his years of service up to 75. Can you tell me whether you are, more or less, unique in using such a generous formula, or is that the practice observed by many of the larger companies in Canada?

Mr. Sedlack: With some modifications, I think you would find that kind of formula to be general.

Mr. Lounds: There is one catch in there; that is that you must be at least 55, and 55 plus your years of service up to 75. That is fairly widespread within major oil companies.

Senator Norrie: Is the average 20 years?

Mr. Lounds: Yes.

The Chairman: That is a little better than the formula the federal government uses. It uses the figure 85, but it is reducing that now.

Senator Cottleau: The other plan, the money purchase plan, can you give me any idea of the cost to the employee for that?

Mr. Sedlack: It is difficult to describe the cost because it is an entirely voluntary plan. It is an extension of our basic retirement plan which people can take advantage of or not, depending upon their wishes. They can contribute up to whatever they can, subject to the income tax limit. The plan is comprised of two partitions, a current-service partition and a past-service partition. Employees can make contributions up to \$3,500 with respect to each partition, depending on how they handle it.

Senator Cottleau: The income the employee would derive from this plan would be according to the amount of money he contributed to it?

Mr. Sedlack: Yes.

Senator Cottleau: The company would not add to the plan or pay into the plan moneys other than what the employee has put in?

Mr. Sedlack: The employee would get a pension from the basic retirement fund, which is entirely funded by the company, and a supplementary pension from his contributions and from the earnings generated within the plan.

[Traduction]

Le sénateur Cottleau: Les employés ont-ils coutume de profiter de cette option?

M. Sedlack: Il y a une erreur dans notre mémoire à ce sujet. Il y a 15 employés en retraite et sur ce nombre il y en a 4 qui ont exercé l'option postérieure à la période d'activité pour le conjoint survivant. Tout dernièrement, nous avons introduit ce que nous appelons l'option en période d'activité en faveur du conjoint survivant. Je pense que nous avons 29 employés admissibles à choisir cette option parce qu'ils sont âgés de 55 ans ou plus. Je pense qu'il y en a 12 à 15 qui ont pour l'instant répondu affirmativement en vue de l'exercer. J'insiste cependant sur le fait qu'il s'agit d'une option volontaire.

Le sénateur Cottleau: J'ai remarqué que vous avez une formule généreuse pour arriver à la retraite. Si je comprends bien, il s'agit de l'âge de l'employé et de ses années d'activité jusqu'à 75 ans. Pourriez-vous me dire si votre cas est plus ou moins unique dans l'utilisation d'une formule aussi généreuse ou s'il s'agit d'une pratique observée par un grand nombre des importantes sociétés au Canada?

M. Sedlack: Avec quelques modifications, vous trouverez que ce genre de formule est général.

M. Lounds: Il y a là un piège, c'est-à-dire que vous devez avoir au moins 55 ans et 55 ans plus vos années d'activité jusqu'à concurrence de 75. Cela est très répandu au sein des sociétés pétrolières importantes.

Le sénateur Norrie: La moyenne est-elle de 20 ans?

M. Lounds: Oui.

Le président: La formule est un peu meilleure que celle qu'utilise le gouvernement fédéral. Il utilise le chiffre de 85 mais est actuellement en train de le diminuer.

Le sénateur Cottleau: Quant à l'autre régime, le régime d'achat, pouvez-vous me donner une idée de ce qu'il coûte à l'employé?

M. Sedlack: C'est difficile d'en décrire le coût, car ce régime est entièrement facultatif. C'est un complément, à notre régime de retraite de base, auquel les employés sont libres d'adhérer, selon leur bon vouloir. Leur degré de participation n'est limité qu'en fonction des restrictions prévues aux termes de la Loi de l'impôt sur le revenu. Le régime comporte deux volets: le premier est relatif à l'emploi actuel et l'autre aux années de service antérieur. L'employé peut verser des cotisations allant jusqu'à \$3,500 sous chacun des deux volets du régime, selon ses préférences.

Le sénateur Cottleau: Le montant des prestations que retirera l'employé sera en fonction de ses cotisations, n'est-ce-pas?

M. Sedlack: Oui.

Le sénateur Cottleau: La contribution de l'employeur dans le régime n'est pas supérieure à la cotisation de l'employé, n'est-ce-pas?

M. Sedlack: L'employé obtiendra une pension de la caisse de retraite de base, qui est entièrement financée par l'employeur, et une pension complémentaire provenant de ses

[Text]

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): And that is taxable?

Mr. Sedlack: The contributions are tax deferred. When the money is received in the form of a pension, it then becomes taxable.

The Chairman: Is there a certain amount of mobility of personnel between the parent company and the Canadian operation?

Mr. Stewart: There is, Mr. Chairman. There have been a number of employees of Amoco Canada over the years who have been Canadian citizens or citizens of other countries who have gone beyond the Canadian operation. By way of example, the Vice-President of Exploration for all of the European operation of our company is a former geologist with our company in Calgary and a native of Alberta.

The Chairman: So, there is some amount of interchange?

Mr. Stewart: Yes.

The Chairman: And the pension plans, I presume, are the same?

Mr. Stewart: No, they are not. That is not to say, Mr. Chairman, that employee pension plans in other countries are necessarily less than what is offered in Canada.

The Chairman: I am interested in a comparison between the pension plan which is in place for the U.S. company and that which is in place for the Canadian company. How do the two plans compare?

Mr. Stewart: Perhaps Mr. Sedlack can respond to that.

Mr. Sedlack: Structurally and conceptually, Mr. Chairman, the plans are much the same. There are some differences flowing from regulatory requirements and, more particularly, from the fact that we try to make our plan in Canada relate to the Canadian marketplace. For example, an employee in the United States can retire at age 60 with no reduction in his annuity; in Canada, that can only take place at age 62. There are minor differences of that type. But structurally the plans are much the same.

The Chairman: There is now in place a new law governing retirements in the United States and your U.S. parent seems to be able to live with that. What makes you think you could not live with something similar in Canada?

Mr. Stewart: We are not saying we could not cope with such a law, Mr. Chairman. If it came the law of the land, we could and would live with it. We are simply advising you, Mr. Chairman, that we would rather not.

The Chairman: That's fair. We have had similar advice from others. When you appear before this committee, you tell us your story, and that is fine. We try to know something about you before you come here, and we do know something

[Traduction]

contributions et des fonds accumulés dans le régime complémentaire.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Et ces prestations sont imposables?

M. Sedlack: Les cotisations sont déductibles de l'impôt. Quand les fonds sont versés sous forme de pension, ils deviennent imposables.

Le président: Constatez-vous une certaine mobilité entre le personnel de la société-mère et celui de la filiale canadienne?

M. Stewart: Il y en a une, monsieur le président. Au fil des ans, un certain nombre d'employés d'Amoco Canada, des citoyens canadiens comme des étrangers, ont dépassé les cadres de la filiale canadienne. Ainsi, le vice-président (Explorations) pour toutes les opérations européennes de notre société est un ancien géologue qui a travaillé pour notre société à Calgary et qui est natif de l'Alberta.

Le président: Il y a donc un certain va-et-vient?

M. Stewart: Oui.

Le président: Il en est de même, je présume, des régimes de pension?

M. Stewart: Non, ce n'est pas le cas. Cela ne veut pas dire, monsieur le président, que les régimes de pension des employés dans les autres pays sont nécessairement inférieurs à ceux qu'on offre au Canada.

Le président: Je serais intéressé à connaître la différence entre le régime de pension que vous offrez dans vos filiales américaines et celui que vous offrez dans votre filiale canadienne. Comment les deux régimes se comparent-ils?

M. Stewart: Peut-être M. Sedlack pourrait-il répondre à cette question.

M. Sedlack: Sur le plan de la structure et de la conception, monsieur le président, les régimes sont à peu près les mêmes. Il existe certaines différences qui découlent des exigences statutaires et, plus particulièrement, du fait que nous essayons d'établir notre régime canadien en fonction des conditions du marché local. Ainsi, un employé américain peut prendre sa retraite à 60 ans sans subir de réduction de rente. Au Canada, il ne pourrait le faire qu'à 62 ans. Il y a des petites différences de ce genre. Mais fondamentalement, les régimes sont à peu près les mêmes.

Le président: Il existe maintenant une nouvelle loi sur la retraite aux États-Unis et votre filiale américaine semble s'en accommoder. Qu'est-ce qui vous fait croire que vous ne pourriez pas vous accommoder d'une disposition semblable au Canada?

M. Stewart: Ce n'est pas ce que nous disons, monsieur le président. Si ce bill devenait loi nationale, nous nous en accommoderions. Nous essayons simplement de vous démontrer, monsieur le président, qu'il serait préférable de ne pas adopter une disposition semblable.

Le président: Voilà qui est raisonnable. Nous avons eu les mêmes conseils d'autres sources. Quand vous comparez devant notre comité, vous nous faites part de vos points de vue, et c'est très bien qu'il en soit ainsi. Nous essayons d'en

[Text]

about you. One of the other purposes of this meeting is to allow members of the committee to pump you, not necessarily on what is in your brief, but on various matters that might arise. We want the benefit of your knowledge.

Having said that, can you now tell us what is wrong with having immediate vesting—and by “immediate vesting” I mean vesting after three years. How would vesting in three years as opposed to 10 years hurt your operation?

Mr. Stewart: I am not sure that it would hurt us a great deal. I think it is fair to say that our philosophy—and that is generally what we tried to develop in submitting this brief to you and your committee—stands on this point: as you have heard from others who have testified before you—and we have looked at some but not all of the evidence that has been given to you—many companies are having difficulties with turnover of employees. Many companies are trying to come to grips with the problem that seems to be besetting our youth today of a very high degree of mobility and an ignoring of the fact that, if they are lucky, they will get older. Today's youth tend to spend what is available to them and spend it fast. Everyone in this room is aware of the very high cost of living that exists today and the resultant claims that are made on income, particularly on young people who are trying to get started in life. The temptation, therefore, among many of these people—an almost overwhelming majority—is to get whatever they can in the way of money now and put that money into vacations, housing, consumer goods, and other things for the present, postponing, if you will, to the future even thought about the problems that are certainly going to overtake them if they are lucky enough to get older.

To come back to your point, I think it is true to say that, as far as we are concerned, an early vesting provision such as you have suggested would offer some further incentive for people to take a very cavalier attitude towards the benefits of a retirement plan or other pension plans.

The Chairman: But under the present system an individual leaving a company's employ after three or four years receives back his portion of the pension plan contributions, with the company's portion going into the general fund. That individual then takes that money and he blows it. That has been happening all along, and we both know that. That individual may change jobs five or six times during the course of his working lifetime, and at the end all he has by way of pension is the Canada Pension Plan. The rest is gone.

If we institute vesting after three years, the value of the pension fund to the date of his leaving that employ is then transferred to a trust fund of some kind, and even if that individual changes jobs five or six times, he will have a full pension.

At the present time, only 14 cents on the dollar comes from private pensions, and 60 per cent of the people are not covered by a pension plan. If he has only 14 cents coming in out of the

[Traduction]

apprendre un peu sur votre compte avant de vous assigner, et effectivement, nous vous connaissons un peu. Cette rencontre a pour but entre autre de permettre aux membres du comité de vous tirer les vers du nez, pas nécessairement sur la teneur de votre mémoire, mais sur diverses questions qui peuvent être soulevées. Nous voulons profiter de vos connaissances.

Cela étant dit, pouvez-vous dire ce que vous avez à redire contre l'imposition immédiate d'une cotisation patronale—et par «immédiate» j'entends après trois ans. En quoi la dévolution après trois ans au lieu de dix ans pourrait-elle nuire à votre entreprise?

M. Stewart: Je doute que cette mesure puisse nous nuire beaucoup. Je pense qu'on peut dire que notre philosophie, que nous avons essayé de vous expliquer dans notre mémoire, est fondée sur ceci: à l'instar d'autres témoins qui ont comparu devant vous et nous nous sommes penchés sur certains des témoignages que vous avez entendus, de nombreuses sociétés ont des problèmes liés au roulement des employés. Beaucoup de sociétés tentent de trouver une solution à ce grave problème de la jeunesse d'aujourd'hui, à savoir la mobilité et l'ignorance du fait, qu'avec un peu de chance, ils vieilliront. La jeunesse d'aujourd'hui tend à dépenser rapidement tout l'argent dont elle dispose. Nous sommes tous conscients du coût très élevé de la vie et des exigences que cela comporte au niveau du revenu, surtout dans le cas des jeunes qui ne font que commencer dans la vie. Par conséquent, la majorité des jeunes ne s'intéresse qu'à gagner autant que possible maintenant pour se payer des vacances, le logement, des biens de consommation et toute sorte d'autres choses qu'ils apprécient dans l'immédiat, remettant le reste à plus tard sans tenir compte des problèmes auxquels ils sont susceptibles de faire face s'ils ont la chance de vieillir.

Pour en revenir à votre question, nous sommes d'avis qu'une disposition comme celle que vous proposez concernant la dévolution hâtive encouragerait une attitude très détachée à l'égard des avantages inhérents à un régime de retraite ou de pension.

Le président: Mais en vertu du système actuellement en vigueur, l'employé qui quitte son poste au sein d'une société après trois ou quatre ans de service touche une partie de cotisations qu'il a versées au régime de retraite, la contribution de la société étant versée au compte d'un fonds général. Et en règle générale, l'employé gaspille cet argent. C'est ce qui se passe depuis longtemps, nous le savons bien. Cet employé peut changer d'emploi cinq ou six fois au cours de sa vie active, et au bout du compte, le seul régime de retraite auquel il adhère est le Régime de pensions du Canada. Il n'a rien d'autre.

Si nous adoptons la dévolution au bout de trois ans, le montant du fonds de pension à la date de cessation d'emploi est versé à un compte fiduciaire quelconque et même si l'employé change d'emploi cinq ou six fois, il pourra toucher sa pleine pension.

A l'heure actuelle, seulement 14 cents de chaque dollar touché proviennent d'un fonds de pension privé et 60 p. 100 de la population n'adhère à aucun régime de retraite. Si l'on ne

[Text]

dollar, we have to do something to correct it, so long as in doing so we do not impose a greater obligation upon industry.

Mr. Lounds: Perhaps I might make one or two points, Mr. Chairman. The private pension plan industry is a relatively young industry. If you look at today's population and what would happen in 40 years' time in terms of the flow of funds, I think you would see a dramatically different picture. There are many firms such as ours which have only been in business for 25 years, and there will be much more in the way of funds that will flow through to these employees in the long run.

We could have vesting in three years, but the one thing that has to be borne in mind is that such a step would increase the cost. We cannot create something from nothing. There would be a definite increase in the cost of pensions.

The Chairman: Where is the increased cost? The law says that I must pay into the Canada Pension Plan, and they are in business. Where is the increased cost?

Mr. Lounds: Looking at it from our point of view, if your question is: Within our retirement plan should we vest in three years rather than ten; we go to our actuaries and they make assumptions in terms of the amount of money that goes in, that is, assuming a certain rate of turnover of employees, and it is geared around the ten-year vesting period. If we say to them that we wish to fund it on a different basis, say a three-year vesting period, they will say that that is fine, but instead of putting in X per cent, we would have to put in X plus Y per cent.

The Chairman: That could conceivably be an increase that you foresee. However, the actuaries did not say that when they appeared before us. I am not sure that they were asked that question.

Mr. Lounds: I am sure that is what they would say.

Mr. Stewart: Just à propos to that question before you leave it, I would like to add again that we are not against those who are entitled to receipts from the pension plan getting them. We are interested, as I indicated, in stabilizing the work force and making it a reasonable period of time, and we think reasonable is ten years before vesting and this does help to create some stabilizing influence in the employment market.

I think the point we are trying to emphasize, and that is the point to which Mr. Lounds was referring, is there is really no more money that can be obtained from any pension plan than that which is put into it. If an arrangement is going to be made whereby any company is going to change its vesting period to a shorter period, clearly more money is going to come out of that plan when retirees are entitled to it and, therefore, somebody has got to put some more money into it. There is a net cost to somebody that is funding that plan if the vesting period is shorter.

The Chairman: As Mr. Lounds points out, we are so new at the game and we are doing so badly for the time being, it

[Traduction]

touche que 14 cents de chaque dollar, il nous faut alors apporter les correctifs qui s'imposent à condition qu'en agissant de la sorte, on n'alourdisse pas le fardeau de l'industrie.

M. Lounds: J'ai deux questions à soulever, monsieur le président. L'industrie des régimes privés de retraite est assez nouvelle. Si vous examinez la population actuelle et ce qui se passera dans 40 ans au niveau des mouvements de fonds, vous ne pouvez faire autrement que de remarquer une différence assez radicale. De nombreuses entreprises, à l'instar de la nôtre, n'existent que depuis 25 ans et à la longue, des sommes beaucoup plus considérables seront mises à la disposition des employés.

Nous pourrions adopter la dévolution au bout de trois ans, mais il ne faudrait toutefois pas oublier qu'une telle mesure est susceptible d'augmenter les coûts. On ne peut rien créer à partir de rien. Le coût des pensions augmenterait sûrement.

Le président: Mais comment? La loi exige que je cotise au Régime de pensions du Canada. Pourquoi en coûterait-il plus cher?

M. Lounds: Mais si vous examinez la question de notre point de vue, vous devez vous demander: devrions-nous adopter la dévolution au bout de trois ans au lieu de dix? Il nous faut avoir recours à nos actuaires qui établissent des hypothèses en termes du montant des cotisations, c'est-à-dire en projetant un certain taux de roulement chez les employés pour un programme axé sur une période de dévolution de dix ans. Si nous leur disons que nous souhaitons financer le programme sur une base différente, mettons une période de dévolution de trois ans, ils diront: «D'accord, mais au lieu de cotiser X pour cent, vous devrez cotiser X plus Y pour cent.

Le président: Je comprends alors pourquoi vous prévoyez une augmentation. Toutefois, les actuaires ne nous en ont pas parlé lorsqu'ils sont venus comparaître devant nous. Mais je ne sais pas si on leur a posé cette question.

M. Lounds: Je suis convaincu que c'est ce qu'ils auraient dit.

M. Stewart: Avant d'aborder un autre sujet, j'aimerais souligner encore une fois que nous ne sommes pas contre le fait que ceux qui sont admissibles à des rentes dans le cadre d'un régime de retraite les touche. Comme je l'ai déjà mentionné, nous nous intéressons à la stabilisation de la population active et à l'établissement d'une échéance raisonnable. Et nous croyons qu'il est raisonnable de fixer la dévolution à dix ans, que cette mesure est susceptible d'avoir un effet stabilisateur sur le marché de l'emploi.

Ce que nous essayons de souligner, et M. Lounds y a fait allusion, c'est le fait qu'on ne peut retirer d'un régime de pension plus qu'on n'y cotise. Si l'on prend des dispositions permettant aux entreprises de réduire leur période de dévolution, il ne fait aucun doute que le régime devra verser aux personnes admissibles plus d'argent qu'on n'y cotise et par conséquent, quelqu'un devra y verser encore plus d'argent. Le fait de diminuer la période de dévolution entraîne un coût net pour ceux qui financent le régime.

Le président: Comme M. Lounds l'a indiqué, c'est un domaine tellement nouveau pour nous et nous avons tellement

[Text]

seems that almost anything would be an improvement. I do not know what the costs are in the United States compared to the costs in Canada under similar circumstances. Have you any idea?

Mr. Stewart: I could not advise you on that.

Mr. Lounds: Their plan is more expensive but it is a function as much of the employee population as it is of the employer population. If you took the same employee population with the same payout with the plan in Canada as the United States, I think the ultimate answer is the same—if you are going to pay out X dollars in benefits, those dollars have got to be put into the plan at some point by the company.

The Chairman: What is their vesting period?

Mr. Lounds: Ten years.

Mr. Sedlack: Ours used to be five years when our plan was contributory. When we went to a non-contributory plan, we felt ten years seemed like a more reasonable period to earn a pension since the employee was not contributing.

Dr. Warren James, adviser to the committee: Five years is the minimum you are required by law to have. In Ontario it is ten years plus 45 years of age, but you can have shorter vesting periods.

The Chairman: There are some provinces with shorter vesting periods.

Dr. James: I think they are all ten years and age 45.

The Chairman: I thought one of the provinces had five years, but perhaps not. Perhaps we should now talk about portability for a little while.

Senator Norrie: Supposing we advance the retirement age to 70, have you any idea how many of your people might be gainfully employed during those last five years?

Mr. Sedlack: We have talked to our colleagues in the parent company, and the estimate in the United States for our company is one per cent of the population between 65 and 70.

Senator Norrie: You mean gainfully employed?

Mr. Sedlack: One per cent would be gainfully employed in your terms between the ages of 65 and 70.

Senator Norrie: Is that one per cent worth bothering about?

Mr. Sedlack: Is it worth resisting age 70 as a retirement age? Not on that basis alone.

Mr. Lounds: The U.S. legislation does give companies the option of insisting on age 65 for executives, and that is

[Traduction]

de mal à nous y démêler qu'il semble que n'importe quel changement constituerait une amélioration. Je ne sais vraiment pas quels sont les coûts aux États-Unis comparativement à ceux du Canada dans des circonstances analogues. En avez-vous une idée?

M. Stewart: Je ne pourrais vous répondre.

M. Lounds: Leur régime est beaucoup plus coûteux mais il dépend autant du nombre d'employés que du nombre d'employeurs. Si vous prenez le même nombre d'employés avec les mêmes contributions versées au régime au Canada et aux États-Unis, je crois que la réponse est finalement la même—si vous versez tant de dollars en prestations, ces mêmes dollars doivent être versés au régime à un certain moment par la société.

Le président: Au bout de combien d'années de contribution donnent-ils droit à des prestations?

M. Lounds: Dix ans.

M. Sedlack: Lorsque notre régime était contributif, cette période était de cinq ans. Lorsque nous sommes passés à un régime non contributif, nous avons cru qu'il serait beaucoup plus raisonnable de fixer une période de dix ans pour acquérir les droits aux prestations puisque l'employé n'y contribuait pas.

M. Warren James, conseiller du comité: Cinq ans correspond à la période minimale exigée par la loi. En Ontario, c'est dix ans plus 45 ans d'âge, mais vous pouvez avoir des périodes de contribution plus courtes.

Le président: Dans certaines provinces, les périodes de contribution sont plus courtes.

M. James: Je crois qu'elles sont toutes de dix ans et que l'âge est de 45 ans.

Le président: Je croyais que dans le cas d'une des provinces cette période était cinq ans, mais je me trompe peut-être. Nous devrions peut-être consacrer maintenant un peu de temps à la question de la transférabilité.

Le sénateur Norrie: A supposer que nous portions l'âge de la retraite à 70 ans, avez-vous une idée du nombre de personnes qui occuperaient un poste pleinement rémunéré au cours de ces cinq dernières années?

M. Sedlack: Nous avons parlé à nos collègues de la société mère et les prévisions aux États-Unis, en ce qui concerne notre société, sont de 1 p. 100 de la population entre 65 et 70 ans.

Le sénateur Norrie: Vous voulez dire 1 p. 100 d'employés pleinement rémunérés?

M. Sedlack: Un pour cent entre 65 et 70 ans.

Le sénateur Norrie: Vaut-il la peine de se soucier de ce 1 p. 100?

M. Sedlack: Vaut-il la peine de s'opposer à ce que 70 ans devienne l'âge de la retraite? En ne se fondant pas seulement sur ce facteur.

M. Lounds: La loi américaine laisse le choix aux sociétés d'insister sur 65 ans pour les cadres et il s'agit d'un point sur

[Text]

something that our company in the United States has insisted on. It is non-executives with the financial incentives to whom the benefits of early retirement are available. Very few of these employees will work to age 70.

Senator Deschatelets: This is an important remark by the witness because it shows that there is a possibility of having a flexible system. Is this the result of the regulations following the legislation of January 1?

Mr. Lounds: Correct.

Senator Deschatelets: I suppose these regulations have certain exemptions.

Mr. Lounds: I believe so. I am not totally familiar with them.

The Chairman: The exemption was in the act.

Senator Deschatelets: The legislation is somewhat flexible in order to avoid creating embarrassment of some persons in certain sectors of the business world.

Mr. Stewart: Perhaps another way to put it is that executives tend to be incapable earlier than other employees.

Senator Deschatelets: It must be remembered that what some of us have in mind is not the fact that an executive of a company could necessarily hide behind possible legislation in order to keep his job to 90 years of age. What we have in mind is a man or woman at 65 years of age who is in perfect health, who remains active, and we should provide him or her with some facilities to remain active. I think this is what we have in mind.

Mr. Sedlack: We are suggesting that that ought to be allowed and, indeed, encouraged.

The Chairman: You are in a rather good seat to propose it. You have a generous pension plan and, indeed, you add to the pension when the employee finds himself in certain circumstances. I might also add that you are not short of money. You say, "We would rather do it in a voluntary way", and I am sure all of us here feel that you would, but you are alone and that is what is bothering us.

Mr. Stewart: Could I come back to you on that for a moment by saying simply this: as I tried to indicate in my introductory remarks, our position is that we certainly try to remain competitive in our own industry, and there are other companies that have plans with similar benefits in our industry. We are concerned that we would become a minority who are making more than our share of contribution to an average across the country. I suppose the others who have not provided adequate benefits for their retirees—in your determination and perhaps ours as well—might take the position of the elephant and shout that it is every man for himself while dancing among the chickens. We don't favour that sort of approach. We can see that if we are among those who have made, in our opinion, adequate provision for our retirees, an average arrangement imposed across the country will operate in considerably disproportionate measure against the interests of ourselves.

[Traduction]

lequel notre société a insisté aux États-Unis. Ce sont les autres employés bénéficiant d'encouragements financiers qui peuvent profiter des avantages de la retraite anticipée. Très peu d'employés travailleront jusqu'à 70 ans.

Le sénateur Deschatelets: Cette remarque du témoin est importante parce qu'elle laisse entrevoir la possibilité d'un système souple. Serait-ce le résultat du règlement qui a suivi la loi du 1^{er} janvier?

M. Lounds: C'est exact.

Le sénateur Deschatelets: Je suppose que ce règlement contient certaines exemptions.

M. Lounds: Je le crois. Je ne les connais pas bien.

Le président: On parlait de l'exemption dans la loi.

Le sénateur Deschatelets: La mesure législative est suffisamment souple pour éviter d'embarrasser certaines personnes dans certains secteurs du monde des affaires.

M. Stewart: On pourrait l'exprimer d'une autre façon et dire que les cadres ont tendance à faire preuve d'incapacité plutôt que d'autres employés.

Le sénateur Deschatelets: Il faut se rappeler que, ce à quoi certains d'entre nous songent, n'est pas le fait qu'un cadre puisse nécessairement se cacher derrière une mesure législative éventuelle afin de garder son poste jusqu'à 90 ans. Ce à quoi nous songeons c'est à un homme ou à une femme de 65 ans en parfaite santé, qui demeurent actifs et à qui nous devrions assurer certains services pour leur permettre de rester actifs. Je crois que c'est ce à quoi nous songeons.

M. Sedlack: Nous insistons sur le fait que cela pourrait être permis et même encouragé.

Le président: Vous êtes plutôt bien placés pour le proposer. Votre régime de pension est généreux et en fait, vous ajoutez même certains avantages lorsque l'employé se trouve dans une situation particulière. Je pourrais ajouter aussi que vous ne manquez pas d'argent. Vous dites: «Nous le ferions plutôt volontairement» et je suis convaincu que tous ici ont l'impression que vous le feriez mais si vous êtes seuls, et c'est ce qui nous ennuie.

M. Stewart: Permettez-moi de revenir sur le sujet un instant en vous disant simplement ceci; comme j'ai essayé de l'indiquer dans ma déclaration préliminaire; nous essaierons certes de soutenir la concurrence dans notre propre industrie, d'autres sociétés ont des régimes offrant des avantages similaires aux nôtres. Cependant nous nous inquiétons de devenir une minorité qui ferait plus que sa part par rapport à la moyenne du pays. Je suppose que ceux qui n'offrent pas d'avantages adéquats à leurs retraités, selon votre point de vue et peut-être le nôtre—pourraient finalement en imposer aux autres. Nous ne sommes pas en faveur de ce genre d'approche. Si, comme nous le croyons, nous faisons partie de ceux qui ont su prévoir pour leurs retraités, une solution moyenne qui serait imposée dans tout le pays finirait par nous désavantager considérablement.

[Text]

The Chairman: How can an average arrangement interfere with people like you who are so far above the average? To anything we could possibly say you reply, "Sure, but we did that yesterday and the day before."

Mr. Stewart: In our view, if there were to be a system such as that instituted, I think many companies, probably including our own, would have to look at the question of abandoning the field of providing pension plans to the extent that this could be arranged altogether. If there is to be one system across the country to which everybody contributes to X degrees, I think you would see a strong disinclination by companies like our own to do anything more than the average.

The Chairman: We are not thinking in that sense. That is not our problem.

Mr. Stewart: I see that it is not the intention.

The Chairman: It is not even our problem.

Mr. Stewart: I would suggest that it may be a consequence.

The Chairman: Oh no. Our problem is a simple one, and Senator Deschatelets put it to you. John Smith, who has worked all his life, been a good worker, physically he can continue, he has moved up in the company, he suddenly reaches 65 years of age and somebody says, "There's the calendar. You've got to go. You're finished. Yesterday you were somebody. Today you are a statistic." He walks out, and day by day his pension is eroding, we are robbing him of it and his savings. He says, "Do something." Here we are. You tell me what to do.

Mr. Stewart: We think the status quo need not necessarily be maintained, but from our point of view we feel that to institute regulations or controls that would make the sort of thing that has been suggested to you mandatory is not the right step to take at this time. Having regard to our own experience and our own anticipation of a future for our employees, we feel that we are far better off with a retirement age that continues to be 65.

Senator Deschatelets: In the business world is it a wide practice to have non-contributory plans? Since when did you institute this?

Mr. Sedlack: In Calgary, with the major oil companies the private plans became non-contributory in the middle seventies, about 1975. A couple of companies have had non-contributory plans for a long time, but they were in the minority. By and large the industry moved to the non-contributory type of plan in the early seventies.

Senator Deschatelets: Do we have to take for granted the fact that if ever we produce some changes in some legislation, not necessarily major changes but minor changes, if you feel this would have the effect of adding considerably to your costs you might abandon the non-contributory plan and have a contributory plan?

[Traduction]

Le président: Comment une solution moyenne pourrait-elle vous affecter, vous qui êtes bien au dessus de la moyenne? A chacun de nos arguments vous répondez: «Bien sûr, mais ce n'est ce que nous avons déjà fait hier, et avant hier.»

M. Stewart: A notre avis, si l'on devait adopter un système comme celui qui existe déjà, je pense que bon nombre de sociétés, parmi lesquelles sans doute la nôtre, devraient envisager d'arrêter de garantir des régimes de retraite pour qu'une solution uniforme puisse être adoptée. Si un seul type de régime prévaut dans tout le pays, auquel chacun cotise, je pense que la réaction de bon nombre de compagnies comme la nôtre sera de refuser de participer plus que la moyenne.

Le président: Ce n'est pas ce que nous voulons. Ce n'est d'ailleurs pas notre problème.

M. Stewart: Je vois que ce n'est pas votre but.

Le président: Cela ne fait même pas partie de nos préoccupations.

M. Stewart: Je suggérerais que ce pourrait en être une des conséquences.

Le président: Non. Notre problème est très simple, et le sénateur Deschatelets vous l'a exposé. Le citoyen moyen, qui a travaillé toute sa vie, en bon ouvrier, et qui peut physiquement continuer, qui entre-temps est monté en grade, le voilà à 65 ans qui se fait dire: «Ton temps est terminé, tu dois partir, tu n'as plus rien à faire ici, hier tu étais quelqu'un aujourd'hui tu n'est plus qu'un numéro dans les statistiques.» Il quitte son emploi, et jour après jour sa retraite s'érode. Vous lui volez peu à peu sa retraite et ses économies ni plus ni moins. Alors il s'adresse à nous et nous dit: «Faites quelque chose». Alors nous y voilà, dites-moi quoi faire.

M. Stewart: Nous ne pensons pas que la situation actuelle doive se perpétuer telle quelle. Mais nous n'avons pas l'impression que le moment soit venu d'élaborer des règlements et des modes de contrôle visant à imposer ce que vous avez suggéré. En ce qui nous concerne, et compte tenu de notre expérience et de nos prévisions relatives à notre personnel, il nous semble que la solution de la retraite à 65 ans soit encore, pour le moment, la meilleure.

Le sénateur Deschatelets: Dans le monde des affaires, la pratique des régimes non contributifs est-elle répandue? Depuis quand l'avez-vous instituée?

M. Sedlack: A Calgary, se sont les compagnies pétrolières qui ont lancé ce type de régime privé non contributif, vers 1975. Il y avait déjà quelques sociétés qui l'avaient adopté depuis assez longtemps, mais elles étaient en minorité. Au début des années '70 une grande partie de l'industrie l'a adopté.

Le sénateur Deschatelets: Pouvons-nous considérer comme acquis, que dans le cas où nous apporterions des modifications à la loi, qui ne seraient pas nécessairement importantes, qui pourraient même être mineures, vous pourriez fort bien abandonner ce type de régime non contributif, pour un régime contributif dans le cas où vous verriez vos coûts en être augmentés trop considérablement?

[Text]

Mr. Sedlack: It is very difficult to give a specific answer to what I think is a general question. It would depend in very large measure on what kind of proposal emerged from these committee proceedings. If we are talking about portability and a universal type pension plan, I think we would have to know what type of universal plan we are talking about before we could comment on how we would respond to the imposition of a third-tier plan.

Senator Deschatelets: At page 8 of your brief, in talking about portability, in paragraph 20 you say:

It also implies that every employer would be required to have a pension plan.

Mr. Sedlack: If you are going to have a universal plan that involved obligatory contributions by both employer and employee, and if indeed the objective were to achieve universality, it seems to me you would have to require every employer, however large and however small, to have a pension plan.

Senator Deschatelets: Let me ask you a direct question. Since about 35 per cent or 40 per cent of workers in Canada are not covered by any private plan, do you not agree that it would be desirable, at least in principle, to have a compulsory contributory pension plan?

Mr. Sedlack: I would not go quite so far as to suggest that. However, if there are means by which these employers—and they are probably mainly small employers—could be encouraged through some financial incentive to set up plans, I believe that would be preferable to requiring their having a plan.

Senator Deschatelets: This would also be a flexible plan that would affect only companies employing more than so many people, I presume, because it would be unthinkable to ask a man with a small restaurant with two or three employees to have a pension plan. I am just asking if, with your experience, you see this as an insurmountable difficulty. Before you answer, perhaps you would permit me to tell you what I have in mind. In Quebec, until last year there was no compulsory automobile insurance, as you know. There were 35 per cent to 40 per cent of the people driving cars without insurance, endangering the security of others, as you can imagine. We now have legislation in Quebec to deal with this. It was unthinkable that such compulsory legislation could come, but it came, although with some difficulty. Today in Quebec any automobile owner who pays for his annual licence has to pay an insurance premium under a compulsory plan. Sometimes we think something is not possible, but we find it is possible in some way.

Mr. Lounds: Anything is possible, but I am sometimes concerned when people talk about 35 per cent to 40 per cent of the people who are not covered necessarily by a private pension plan. Let me just explain that. I am sure you are all familiar with Dome Petroleum in Calgary, which is a major exploratory Canadian company. I will use some rough statistics here that may not be accurate, so don't take them as gospel truth,

[Traduction]

M. Sedlack: Il est très difficile d'y répondre avec précision, étant donné que la question reste trop générale. Tout dépendrait des propositions issues des délibérations de ce comité. S'il est question de transférabilité et de retraite universelle, nous devrions être en mesure de savoir de quel type de régime universel il s'agit, avant de pouvoir dire qu'elle sera notre attitude s'il est décidé d'appliquer un régime à trois volets.

Le sénateur Deschatelets: A la page 8 de votre mémoire, à propos de transférabilité, au paragraphe 20 vous dites:

Cela implique que chaque employeur serait tenu de cotiser à un régime de retraite.

M. Sedlack: Si votre régime universel implique des cotisations obligatoires de l'employé et de l'employeur, et si le but proposé est de réaliser l'universalité, il me semble que vous devrez alors exiger de chaque employeur, quelle qu'en soit la taille, de participer à une caisse retraite.

Le sénateur Deschatelets: Permettez-moi de vous poser une question directe. Puisqu'environ 35 ou 40 pour cent des travailleurs du Canada ne sont pas protégés par un quelconque régime de retraite privé, ne reconnaissez-vous pas qu'il serait souhaitable, à tout le moins en principe, d'avoir un régime de retraite obligatoire?

M. Sedlack: Je n'irais pas aussi loin. Toutefois, si ces employeurs (qui sont probablement pour la plupart des petits employeurs) pouvaient être incités à organiser des régimes, par des encouragements financiers, par exemple, je crois que ce serait préférable que d'exiger qu'ils en aient un.

Le sénateur Deschatelets: Il s'agirait également d'un régime de retraite souple, qui ne toucherait que les sociétés employant plus de tant d'employés, je présume, car il est impensable de demander au propriétaire d'un petit restaurant, ayant deux ou trois employés, d'avoir un régime de pension. Je vous demandais simplement si, d'après votre expérience, c'était une difficulté insurmontable. Avant que vous ne répondiez, permettez-moi de vous expliquer ce à quoi je pense. Au Québec, jusqu'à l'année dernière, il n'y avait pas d'assurance-automobile obligatoire, comme vous le savez. De 35 à 40 pour cent des habitants de la province conduisaient sans être assurés, ce qui menaçait la sécurité des autres, comme vous pouvez l'imaginer. Nous avons maintenant au Québec une loi sur cette question. On n'aurait jamais pensé qu'une telle loi puisse être adoptée, mais tel a été le cas, en dépit des difficultés. Aujourd'hui, au Québec, tout propriétaire d'automobile qui demande un permis de conduire annuel doit aussi payer une prime d'assurance dans le cadre de notre régime d'assurance-automobile obligatoire. Nous pensons parfois qu'une chose est impossible à réaliser, puis nous découvrons un moyen d'y arriver.

M. Lounds: Tout est possible, mais entendre dire que de 35 à 40 pour cent des habitants ne sont pas protégés par un régime de pension privé me préoccupe parfois. Je m'explique. Je suis sûr que vous connaissez tous bien Dome Petroleum, de Calgary, l'une des grandes sociétés canadiennes de prospection. J'utiliserai ici des statistiques qui ne sont pas nécessairement exactes. Ne les prenez donc pas au pied de la lettre. Elles

[Text]

but it will give you the relationship. Say they have 1,000 employees; approximately 50 of those 1,000 employees have a retirement plan, so there are 950 who fall into this great mass of employees who are not covered by any plan. An employee with Dome Petroleum will, after five years of service, receive into a savings plan 17 per cent of his salary from the company. That will generate significant income at the point of retirement and give him financial security. Yet he falls into this area we are concerned about of not having a private pension plan.

Senator Deschatelets: This is put into his account?

Mr. Lounds: Yes.

Senator Deschatelets: After how many years?

Mr. Lounds: Five years.

Senator Deschatelets: Very generous.

Mr. Lounds: I am not using that as an example, but they fall into this 35 per cent to 40 per cent that we have been talking about.

The Chairman: You are the first ones who have come before the committee who have funded a pension plan entirely. This is the first, and it is unique in the business. When you talk about compulsory insurance, what do you think our Canada Pension Plan is? Did you ever miss any days on that? You bet your life it's compulsory. It is the best possible thing that has ever happened to this country for workers. Let us change our view for a minute. We cannot make much headway. What do we do? Double the Canada Pension Plan? We have got to have some more money some place for this man. What do we do? Do we double that? The rate today is 1.8, isn't it?

Mr. Lounds: The contribution rate is 1.8.

The Chairman: With a private pension plan the least a man will pay is 5 per cent.

Mr. Lounds: No, the least he will pay is nothing.

The Chairman: With you, but you are unusual in that respect. You are up there with oil and what-not, but I am talking about the rest of us poor people. The least he will pay is 5 per cent. Then, at the end, he pulls it out and has nothing. But at 1.8 or 2 per cent, and it does not make any difference, he can double that without hurting himself or hurting the employer. What does he have? He has \$168 at the end. He would have almost \$300.

Mr. Lounds: As I understand it, the contribution going in really does not have a direct relationship to the benefit going out. It is unlike our plan, where the thing must be fully funded. It is strictly a pay-as-you-go operation. I do not think that doubling the employee contribution necessarily has any direct relationship with doubling the—

The Chairman: We have always paid our pension obligations. Nobody worries about whether we can pay it or not. We will always be able to pay it. We do not fund any of the plans.

[Traduction]

vous feront toutefois comprendre le rapport que je veux signaler. Disons que cette société a 1 000 employés. Environ 50 d'entre eux ont un régime de retraite; donc, 950 font partie de la grande masse des employés qui ne sont pas protégés par un régime quelconque. Après cinq années de service, la société verse au compte d'épargne d'un employé 17 pour cent de son salaire, ce qui lui assure au moment de la retraite un revenu appréciable, une sécurité financière. Pourtant, il entre dans cette catégorie dont nous nous soucions, soit la catégorie de ceux qui n'ont pas de régime de retraite privé.

Le sénateur Deschatelets: C'est versé à son compte?

M. Lounds: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Après combien d'années?

M. Lounds: Cinq ans.

Le sénateur Deschatelets: C'est très généreux.

M. Lounds: Ce n'est qu'un exemple, mais ils entrent dans ces 35 ou 40 pour cent de ceux dont nous parlons.

Le président: Parmi ceux qui ont comparu devant le Comité, vous êtes les premiers à avoir financé entièrement un régime de retraite. C'est le premier et le seul exemple qu'on trouve dans le monde des affaires. Vous parlez d'assurance obligatoire, mais que croyez-vous que le régime de pension du Canada soit? Vous ne le saviez pas? C'est tout ce qu'il y a de plus obligatoire, et c'est la meilleure chose qui soit jamais arrivée pour les travailleurs du pays. Changeons un instant de point de vue. Nous ne pouvons pas faire beaucoup de progrès. Que faire? Doubler le régime de pension du Canada? Il nous faut plus d'argent quelque part pour telle personne. Faut-il doubler le régime? Le taux est aujourd'hui de 1.8, n'est-ce pas?

M. Lounds: Le taux de cotisation est effectivement de 1.8.

Le président: Avec un régime de retraite privé, une personne paie un minimum de 5 p. 100

M. Lounds: Non, le minimum, c'est rien.

Le président: Avec vous, mais vous ne constituez pas la règle générale. Vous êtes dans le secteur du pétrole, mais je parle des autres, des pauvres. Le minimum est de 5 p. 100. Au moment de la retraite, la personne ne retire donc presque rien. Mais à 1.8 ou 2 p. 100, cela ne fait pas de différence, elle peut doubler ce montant sans se gêner, elle ou son employeur. Sinon, qu'a-t-elle au bout du compte? \$168. Elle en aurait presque \$300.

M. Lounds: Si je ne m'abuse, la cotisation payée n'a véritablement pas de rapport direct avec les prestations qui seront versées. Ce n'est pas comme dans le cadre de votre régime, où le tout doit être financé. C'est strictement un paiement au moment du départ. Je ne pense pas que doubler la contribution de l'employé ait nécessairement un rapport direct avec le fait de doubler—

Le président: Nous avons toujours cotiser à notre caisse de retraite. Personne ne se soucie de la question de savoir si nous pouvons payer ou non. Nous serons toujours en mesure de

[Text]

It does not make any difference. Any pension plan we have in government is not funded, and we are in business.

Mr. Lounds: I agree, but I think you have to look in the direction of the U.S. social security plan. Their contribution rate is significantly above ours.

The Chairman: Yes, they did not raise it, as they talked about raising it, from 65 to 68. They talked about it and said "Forget it." People talked about it, but they said there is nothing to worry about there.

I gave out a chapter of a book to the members of the committee in which someone said we have to fund everything. We are not unhappy about carrying on. We have always met our obligation on pension plans. So, if portability is that important and we cannot get it any other way—and I am just making the suggestion—what happens if we go through our Canada Pension Plan and use that for our portability?

Mr. Sedlack: As we said in our brief, Mr. Chairman, philosophically we have no trouble with the concept of a Canada Pension Plan that at least provides some part of an individual's retirement income. We certainly do not take exception to the proper role that CPP and QPP should play in our society.

Mr. Lounds: On the other hand, we believe, as a corporation, there is some individual responsibility in that area.

The Chairman: You are carrying your responsibility pretty well, but you are in a position wherein you can do it and you are doing it. When you realize 60 per cent of the people—not 40 per cent, but 60 per cent—have no pension plan, and small business came before us saying, "We are too small, we can't afford it." The "mom" and "pop" stores cannot afford it. We still have to have it. The man who works for a minimum wage is entitled to have a pension at the end of his days the same as we executives are entitled to. How do we get it to him? The oil companies are not the people who are treating their employees badly. You are unusual in your peculiar position.

Mr. Stewart: I think the thing that bothers us about this, in trying to relate our position to those in the rest of Canada—and, by the way, we yield to no man in our feelings, senator, about the unity of Canada being an extremely important question and perhaps the most important question in this country today—is that the direct terms of reference of your committee, sir, involve us in considerations of whether 65 should be advanced to 70. In essence it boils down, with us, to this: if that were done, would it answer the questions you are posing to us now? We rather tend to think not.

Let me elaborate on that for a moment. A moment ago we said, in answer to a question from one of the other senators, that 1 per cent is a small number when looked at in terms of

[Traduction]

payer. Nous ne finançons pas l'un quelconque des régimes. Cela ne fait pas de différence. Les régimes de retraite que nous avons au gouvernement ne sont pas financés, et nous travaillons.

M. Lounds: D'accord, mais, à mon avis, il faut s'orienter vers le régime de sécurité sociale américain. Le taux de contribution y est sensiblement supérieur au nôtre.

Le président: Oui, aux États-Unis, on ne l'a pas porté comme on pensait le faire, de 65 à 68. Cette question a été discutée puis abandonnée. Les gens en ont parlé mais ils ont décidé qu'il n'y avait pas lieu de s'en inquiéter.

J'ai distribué le chapitre d'un livre aux membres du comité où il était dit qu'il nous fallait tout financer. Nous ne sommes pas mécontents d'avoir à poursuivre. Nous avons toujours respecté nos engagements à l'égard des régimes de pension. Donc, si la transférabilité est à ce point importante et si nous ne pouvons pas l'obtenir autrement (ce n'est qu'une proposition) qu'arrivera-t-il si nous utilisons notre régime de pensions du Canada pour obtenir notre transférabilité?

M. Sedlack: Monsieur le président, comme nous l'avons indiqué dans notre mémoire, en principe, nous n'avons rien à reprocher à l'idée d'un régime de pensions du Canada qui assure au moins une partie du revenu de retraite de la personne. Bien sûr, nous ne nous opposons pas à n'importe quel rôle convenable que le RPC et le RRQ peuvent jouer dans notre société.

M. Lounds: Par contre, nous croyons, en tant que société, que l'individu a également une certaine responsabilité dans ce domaine.

Le président: Vous assumez assez bien vos responsabilités, mais vous êtes dans une position qui vous permet de le faire et vous le faites. Si vous songez que 60 p. 100 des gens, non pas 40 p. 100 mais 60 p. 100, n'ont aucun régime de pension, et les petits commerces ayant comparu nous ont dit: «Nous sommes trop petits. Nous ne pouvons pas nous les payer». Les petits commerces familiaux ne peuvent pas se le payer. Nous devons néanmoins l'avoir. L'employé qui touche un salaire minimum a autant droit à une pension à sa retraite qu'un cadre. Comment la lui donner? Les sociétés pétrolières ne comptent pas parmi celles qui ne traitent pas leurs employés convenablement. Dans votre situation, vous êtes l'exception à la règle.

M. Stewart: En voulant faire le rapprochement entre notre situation et celle qui prévaut dans le reste du Canada, et, soit dit en passant, nous ne cédon pas notre place à qui que ce soit, monsieur le sénateur, pour dire que l'unité du Canada, est une question extrêmement importante et peut-être la plus importante au pays actuellement, ce qui nous intéresse c'est de savoir que le mandat précis de votre comité, monsieur, nous demande si l'âge de retraite ne devrait pas passer de 65 à 70 ans. À notre avis, la situation se résume ainsi: si l'âge de la retraite passe à 70 ans, est-ce que cela répondrait aux questions que vous nous posez actuellement? Nous hésitons à le croire.

Permettez-moi d'élaborer quelque peu. Nous venons de dire, en réponse à la question d'un autre sénateur, que 1 p. 100 est un petit nombre par rapport à l'ensemble des employés d'une

[Text]

the total employees of the company, representing those between the ages of 65 to 70. The concomitant that we see in that, sir—and I am sure you have had testimony before you on that point—is that just an advance of 65 to 70 in the compulsory retirement age does not necessarily offer security for the person who has been improvident with the things given him by way of salary and allowances during and up to the year of 65. We cannot turn a wastrel over that interval of his life into a prudent person at the end of that period by simply saying, “You now have another five years before you need leave the company.”

We think, as we said in our brief, in the hands of each and every one of us some provision should be made during a man's lifetime for his declining years when his earning level falls off. If we are fortunate, that will inevitably overtake us.

We do say there is another consideration that is not being subverted but there is less said of it here. As I said a moment ago, this has been a matter of testimony before you. That is what effect does this have on the young? Not being on the young side of the ledger any more, I think I can speak with some objectivity on this. One of the great problems we have in an organization such as ours is what happens in the event that a certain person, let us say, in an executive position does not retire at age 65 but decides to wait the other five years. There is certainly a multiplier effect back in the organization. A number of people expecting and anticipating promotions are denied those promotions for a further five-year period. You have heard that sort of thing before in your committee, sir.

I would not want you to lose sight of that because we think it is a very key and important issue. It is certainly important to us because we think, as I think you think, that perhaps the future of a big country like ours lies in the hands of the young rather than in the hands of those of us reaching declining years. If that is a truism, as I believe it to be, as we all recognize this, what should we do if in point of fact a system is advocated whereby, let us say, from five to 10 or even a dozen promotions are postponed for five years in an organization such as ours? We are highly motivated in our organization by at least the opportunity toward promotion. These opportunities are just foreclosed if you are in fact going to have people who say, “I do not have to retire until I am 70 years of age.”

Senator Deschatelets: Let us take the example you gave a few minutes ago of an executive in your company who is 65 years of age. Suppose there is legislation which would help him to stay on the job. Say this man has financial problems of some kind and he does not want to leave. Is it not possible for a company like yours to provide him with some part-time job or use his knowledge and ability in some other capacity than his executive job.

Mr. Stewart: Unquestionably, sir, we could and would do that if we found a person with peculiar or unique qualifications that were necessary or useful to the company. We can do that right now, sir, as we indicate in our plan. I am not sure this is adverted to in the brief, but in our retirement plan we do indicate that in certain circumstances, by order of the board of directors, a person can be continued beyond the age of 65.

[Traduction]

société. Par ailleurs, Monsieur, et je suis sûr que d'autres témoins vous l'ont signalé, le fait de reporter de 65 à l'âge de la retraite obligatoire n'offre pas nécessairement de sécurité à la personne qui a été imprévoyante en utilisant mal le salaire et les allocations reçus avant d'avoir atteint l'âge de 65 ans. Nous ne pouvons pas transformer du jour au lendemain un gaspilleur en une personne prévoyante en disant simplement: «Il ne vous reste que cinq années avant de quitter la société».

Comme en témoigne notre mémoire, nous croyons que chacun d'entre nous devrait, au cours de sa vie, prévoir la diminution de son revenu au moment de la retraite. Avec un peu de chance, le nombre de prévoyants augmentera.

Nous disons qu'il y a une autre question, qui n'est pas évitée mais qui n'est pas beaucoup discutée ici. Comme je l'ai dit il y a un moment, des témoins vous en ont parlé. Quelles sont les conséquences de tout cela pour nos jeunes? Puisque je ne suis plus compté parmi eux, je crois qu'il est possible d'envisager l'affaire avec une certaine objectivité. Voici un des grands problèmes d'une société telle que la nôtre: que doit-on faire lorsqu'une personne, disons un cadre, décide de ne pas prendre sa retraite à l'âge de 65 ans mais d'attendre encore cinq ans? Cette décision fait boule de neige car un certain nombre de personnes qui prévoyaient un avancement se le voient refuser pour une autre période de cinq ans. Votre comité a déjà entendu cela, monsieur.

Je ne veux pas que vous l'oubliez car, selon nous, il s'agit d'une question très importante et fondamentale. Pour nous, comme pour vous, l'avenir d'un grand pays comme le nôtre dépend peut-être des jeunes plutôt que de ceux d'entre nous qui arrivent au déclin de leur vie. C'est un truisme, je le reconnais comme tout le monde, mais que faut-il faire si, en réalité, on propose un système selon lequel, disons entre 5 et 10, ou même une douzaine d'avancements sont remis pendant cinq ans dans une société telle que la nôtre? Dans notre société, nous sommes très motivés par les possibilités d'avancement. Or celles-ci s'envolent tout simplement si les gens se disent: «Je ne veux pas prendre ma retraite avant d'avoir atteint l'âge de 70 ans».

Le sénateur Deschatelets: Reprenons l'exemple d'y il y a quelques minutes, celui d'un cadre de votre société qui a 65 ans. Supposons qu'une loi lui permette de conserver son emploi. Supposons que cet homme a des problèmes financiers quelconques qui font en sorte qu'il ne veut pas quitter. N'est-il pas possible pour une société telle que la vôtre de lui donner un emploi à temps partiel ou d'utiliser ses connaissances et ses aptitudes dans d'autres fonctions que celles de cadre.

M. Stewart: Bien sûr, monsieur, nous pourrions faire cela et nous le ferions s'il s'agissait d'une personne ayant des compétences uniques ou particulières très utiles ou nécessaires à la société. Nous pouvons le faire à l'heure actuelle, notre régime le prévoit. Je ne sais pas si le mémoire a souligné cela, mais dans notre régime de retraite, nous prévoyons que, dans certains cas, avec l'autorisation du conseil d'administration, une

[Text]

Senator Deschatelets: In your case, you would deal with exceptional people.

Mr. Stewart: That is right. These would have to be very exceptional cases, sir, because if it were otherwise, the very result to which I was speaking a moment ago would, in our submission, overtake us. That is everybody back in the "pecking order", so to speak, would say, "I was anticipating a promotion to that job when that man left the company; he was supposed to leave on that particular day and now he is going to be there for another five years." Therefore, these people leave. Part of the incentive we think important to young employees such as we have has got to be that they can see some daylight ahead. If we close that daylight, the turnover problem is exacerbated and the people entitled to see forward are denied that change. We do not think that is a good sign for the company or the country.

The Chairman: With respect to the number of people who are likely to continue on in their jobs, you said 1 per cent was the experience of your company.

Mr. Stewart: Anticipated experience.

The Chairman: The evidence we have received is that it is 15 or 20 per cent. The evidence before the committee from young people themselves is that they do not want mandatory retirement. In any event, we have to look at the problem of discrimination, and it is discrimination whether it is at age 18 or age 65. We do not argue with capacity. If a person is not qualified for the job, he does not get the job.

We have always realized in this committee that in that age bracket there is always a lateral movement before there is an up and down movement. In that respect, Senator Deschatelets suggested there is a movement to a lesser job two or three years ahead of time, especially with companies such as yours.

The experience the United States has gained with young people is similar to the evidence we have received—that is, it has not been a problem and they did not want it. In any event, the number likely to be affected, if I recall the statistics correctly, is .05 per cent, and this will not upset the number of unemployed people we have at the present time.

However, there is still a problem we have to deal with. When we first started looking into this subject, we realized we could not do it in isolation. We could not walk in and say yes or no. We had to find the motives to deal with the problem. We have learned that there is a problem which has to be dealt with, and how it will be dealt with is something we have not decided. The United States dealt with it in their own unique way, and there has been no outcry. We have seen their regulations and they are not unreasonable. They have the same problems with individual pensions and collective pensions that Canada has. Somehow or other, they seem to think it helps.

[Traduction]

personne peut continuer de travailler après avoir atteint l'âge de 65 ans.

Le sénateur Deschatelets: Dans votre cas, il s'agirait de personnes exceptionnelles.

M. Stewart: C'est vrai. Il faudrait que ces cas soient assez exceptionnels, parce qu'à notre avis, s'il en était autrement, nous nous retrouverions avec les mêmes résultats que je viens de mentionner, ce qui signifie que ceux qui appartiennent à cette catégorie diraient: «Quand cet homme a quitté son emploi, je croyais être promu à son poste. Il était censé partir tel jour et maintenant il semble qu'il sera ici pour cinq ans encore». Ce qui se produit alors, c'est que ces gens partent. Nous croyons qu'il faut encourager les jeunes employés en leur faisant voir qu'il existe une lueur d'espoir pour l'avenir. Si on leur refuse cette lueur d'espoir, le problème du roulement s'en trouvera aggravé et tous ceux qui ont le droit de croire en l'avenir verront leurs espoirs déçus. Nous ne croyons pas que ce soit là un bon signe pour la société ou le pays.

Le président: Vous avez dit que d'après l'expérience de votre société, 1 p. 100 des gens continuent d'occuper leur poste.

M. Stewart: Nous parlons ici d'expérience escomptée.

Le président: D'après les témoignages reçus, nous évaluons ce chiffre entre 15 et 20 p. 100. D'après les jeunes qui ont témoigné devant le comité, il semble que ces derniers ne soient pas en faveur de la retraite obligatoire. Quoi qu'il en soit, nous devons étudier le problème de la discrimination, car il s'agit bien de discrimination, qu'il s'agisse d'un employé de 18 ans ou de 65 ans. Il n'est pas question ici de la compétence. Si une personne n'a pas la compétence voulue pour un poste, il ne peut l'obtenir.

Le comité a toujours réalisé que dans cette catégorie d'âge, on assiste toujours à un mouvement latéral avant d'assister à un mouvement vertical. À cet égard, le sénateur Deschatelets a mentionné que deux ou trois ans avant, les gens avaient tendance à choisir un poste moins important, surtout dans les sociétés telle que la vôtre.

L'expérience des États-Unis avec les jeunes ressemble à la nôtre, c'est-à-dire que cette situation n'a pas posé de problèmes et qu'ils ne le voulaient pas. Quoi qu'il en soit, si je me rappelle bien des statistiques fournies, cela ne touchera que 0,05 p. 100 de la population, ce qui ne bouleversera pas le nombre de chômeurs que notre pays a à l'heure actuelle.

Il existe cependant encore un problème auquel nous devons faire face. Quand nous avons commencé à étudier cette question, nous avons réalisé que nous ne pouvions le considérer isolément. Nous ne pouvions trancher la question sans d'abord connaître les causes de ce problème. Nous nous sommes rendus compte qu'il existait un problème que nous devons résoudre, mais nous n'avons pas encore décidé de quelle façon nous allons y faire face. Les États-Unis l'ont résolu à leur manière et personne ne semble avoir protesté. Nous avons étudié leurs règlements et ils nous semblent assez sensés. Ils sont aux prises avec les mêmes problèmes que nous en ce qui concerne les pensions individuelles et les pensions collectives. D'une façon

[Text]

However, Canada has a great advantage now in that we can sit back and look at the American experience in these areas. With that knowledge, we can then make a commitment or decision. Perhaps by the time we are ready to deal with it, the United States will have enough experience so that we will know what occurred.

Being an old civil servant, I am sure this will interest you. The United States tried an experimental guaranteed income program under its welfare department over a three year period. We tried one in Manitoba over the same length of time. I have the results from both experiments, and I can tell you that there were surprises in both. However, in the end the result was just about the same. It will surprise you to know that one of the results in both countries was the fact that more than the average number of marriages broke down. The answer to that was that they were going to breakdown anyway, and this just helped them along. So, what I am saying, in short, is that we can use the American experience to our own advantage.

Senator Norrie: I wonder whether the witness has any hesitation in answering this question. Are there many people employed by your company who are asked to quit?

Mr. Stewart: I have no hesitation in answering that, senator; I think it is a proper question. The number is small. I cannot give it to you offhand because I do not know it. However, as I said, it is small. We insist on the right to determine whether a person is fit for employment or not.

Senator Norrie: Someone at the age of 45 or 50 is at a critical stage in life to be left without a job. How many employees of your company are asked to leave at that age?

Mr. Sedlack: Very few.

Senator Norrie: I only ask that because I do know of some vice presidents who have been asked to quit. At that age, it is almost impossible for them to get another start in life. Another piece of evidence that might be interesting would be the average age of peak performance. What is the average?

Mr. Stewart: That is like asking me if I still beat my wife. Let me put it this way, and without being evasive at all, I think you are talking about a continuum. For one thing, it depends very much on the type of work one is expected to perform. Obviously, if one is involved in heavy manual labour—and we have some 300 employees involved in that—the peak performance is bound to be in the younger years. On the other hand, if we are talking about peak performance in terms of managing some section of an operation, then the performance is an average or mix of that person's intelligence and judgment. The intelligence he is born with, but the experience he cannot buy anywhere. He has to gain it in the old fashioned way. So, we

[Traduction]

ou d'une autre, ils semblent croire que cela atténue quelque peu le problème.

Cependant, le Canada a l'avantage de pouvoir examiner les mesures qu'ont adoptées les États-Unis pour remédier à ces questions. Forts de ces renseignements, nous pouvons prendre un engagement ou une décision. Lorsque nous serons en mesure de nous attaquer au problème, les États-Unis auront peut-être acquis suffisamment d'expérience pour que nous sachions de quoi il retourne.

En tant qu'ancien fonctionnaire, je suis certain que ce qui suit vous intéressera. Aux États-Unis, le ministère du Bien-Être a mis en œuvre un programme expérimental de revenu garanti d'une durée de trois ans. Nous avons tenté la même expérience au Manitoba, pendant une durée de temps égale. J'ai les résultats des deux expériences et je puis vous dire que l'une et l'autre comportaient des surprises. Néanmoins, à la fin, les résultats étaient sensiblement les mêmes. Vous serez sans doute surpris d'apprendre que dans les deux pays, il en est résulté un taux d'échec des mariages supérieur à la moyenne. On a expliqué le phénomène en disant que ces mariages étaient de toute façon voués à l'échec et que l'expérience tentée n'a fait que précipiter les choses. Bref, les données de l'expérience américaine sont valables au Canada.

Le sénateur Norrie: Je me demande si le témoin éprouve quelque hésitation à répondre à la question suivante. Y a-t-il dans votre société, un nombre élevé de personnes à qui on a demandé de démissionner?

M. Stewart: Je n'éprouve aucune gêne à répondre à cette question, monsieur le sénateur: elle est pertinente. On a demandé à peu de gens de démissionner. Je ne saurais vous indiquer le nombre, à pied levé, car je l'ignore. Néanmoins, il y a eu très peu de cas semblables. Nous mettons l'accent sur le droit de déterminer si une personne est ou non apte à un emploi.

Le sénateur Norrie: Il est risqué de laisser une personne de 45 ou 50 sans emploi. Combien de personnes à l'emploi de votre société se sont vues demander leur démission à cet âge?

M. Sedlack: Très peu.

Le sénateur Norrie: Je pose cette question, parce que je sais qu'il se trouve quelques vice-présidents dans cette situation. A cet âge, il est à peu près impossible d'amorcer un nouveau départ. Une autre source d'information qui pourrait se révéler intéressante est l'âge moyen du rendement maximum; quel est-il?

M. Stewart: C'est comme si vous me demandiez si je bas encore ma femme. En d'autres mots, et sans vouloir éluder la question, je crois que vous faites allusion au rendement global. D'une part, tout dépend du genre de travail qu'une personne accomplit. Evidemment, si quelqu'un accomplit des travaux manuels exigeants (nous avons quelque 300 employés dans cette situation), le rendement maximum devrait se produire lorsque l'employé est jeune. Par ailleurs, s'il s'agit d'un emploi dans le domaine de la gestion d'une entreprise, l'époque du rendement maximum sera déterminée par deux facteurs: l'intelligence et le jugement de l'individu. L'intelligence est innée mais l'expérience s'acquiert. Chacun doit l'acquérir selon les

[Text]

are obviously looking at a much older person in terms of peak performance for an upper supervisor or lower management job. I think this carries on into the executive level, too. To give you empirical numbers would be dangerous and misleading.

Senator Norrie: I wanted your general opinion.

Mr. Sedlack: Ours is a highly technical kind of company, and employees in technical disciplines are under considerable self-imposed pressure to keep current with technological developments. There are new techniques being developed every day, and it is incumbent upon our professional staff to stay abreast of such developments. As a result, there is some internalized type of pressure that builds up.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): What are your educational requirement for your labour force?

Mr. Stewart: There is no set requirement, Senator Fournier. We prefer to hire people with a high school education, but we have hired many people with less than that.

Senator Quart: I am wondering what prompted your company into inviting the spouses to these retirement seminars?

Mr. Stewart: We feel that the retirement of an employee is an event that affects not only the employee but, as well, his or her spouse. Therefore, we think it is only proper that the seminars should involve both parties when retirement is actualized in prospect.

There is not much sense in talking to an employee who is within a year or so of retirement in terms of making financial plans for retirement. It is a little late by that time. We think the general outline of what he or she should be doing on retirement should be looked at when they are in their forties. On the other hand, the societal problem, the adjustment or psychological problem that an employee is going to face, upon the change of the use of their talent and their time, certainly does come within perhaps a year or a year and a half, or even two years before retirement actually takes place. The seminar in that respect, therefore, should take place within a year or a year and a half of retirement. But because it is something that affects both partners in the marriage, both are invited to take part in the seminar.

Senator Quart: And in the case of a female employee, you do invite the husband to come along to the seminar?

Mr. Stewart: We expect him to be there.

Senator Quart: Has it been your experience that the female spouse expresses a greater willingness to have the husband retire at an earlier age than do the male spouses of female employees?

Mr. Stewart: I think it is probably a mix, Senator Quart. My wife has always told me that she married me for richer or for poorer, but not for lunch. Perhaps others feel the same way. There are some wives who would like to see their husbands retire—much against the wishes of the husband in many cases because he is fulfilled to a greater extent in his

[Traduction]

moyens traditionnels. Aussi, dans le cas d'un poste de gestion supérieur ou subalterne, l'âge du rendement maximum surviendra beaucoup plus tard. A mon avis, cette règle vaut également dans le secteur administratif. Il serait toutefois risqué de déterminer un âge précis.

Le sénateur Norrie: Je voulais que vous formuliez une opinion générale.

M. Sedlack: Notre société est une société à caractère hautement technique et les employés qui travaillent dans le secteur technique doivent s'imposer une discipline rigoureuse pour évoluer au même rythme que les changements technologiques. De nouvelles techniques sont mises au point tous les jours, et c'est à nos employés spécialisés qu'incombe la responsabilité de se tenir au courant de ces nouvelles réalisations. Ainsi, il se crée une certaine pression interne.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Quelles études doivent avoir fait vos employés?

M. Stewart: Nous n'avons aucune exigence précise, monsieur le sénateur Fournier. Nous préférons embaucher des employés qui ont un diplôme d'école secondaire, mais nous en avons embauché beaucoup qui n'avaient même pas ce diplôme.

Le sénateur Quart: Je me demande ce qui a incité votre société à inviter les conjoints à ces colloques sur la retraite?

M. Stewart: Nous estimons que la retraite d'un employé est une chose qui a des répercussions non seulement sur l'employé, mais aussi bien sur son conjoint. Par conséquent, nous croyons qu'il convient que les colloques appellent la participation des deux conjoints lorsque la retraite est en fait envisagée.

Il n'est guère sensé de parler de projets financiers de retraite à celui qui prendra sa retraite dans un an ou deux. Il est un peu trop tard. Nous croyons qu'en général la personne qui envisage de prendre sa retraite doit commencer à y penser vers la fin de la quarantaine. Par contre, l'adaptation au milieu social, l'adaptation psychologique que l'employé devra faire, lorsqu'il n'utilisera plus ses talents se manifeste peut-être un an, un an et demi ou même deux ans avant avoir pris sa retraite. Le colloque devrait donc se tenir un an ou un an et demi avant que l'employé prenne sa retraite. Mais comme la retraite est une chose qui aura des conséquences sur les deux partenaires du mariage, les deux sont invités à participer au colloque.

Le sénateur Quart: Et dans le cas d'une employée, vous invitez aussi le mari à participer au colloque?

M. Stewart: Nous nous attendons à ce qu'il participe.

Le sénateur Quart: Avez-vous déjà remarqué que la conjointe d'un employé se dit plus favorable à ce que son mari prenne sa retraite plus tôt que ne le fait le mari d'une employée?

M. Stewart: Je crois qu'on rencontre probablement les deux cas, monsieur le sénateur Quart. Ma femme m'a toujours dit qu'elle m'a épousé pour le meilleur et pour le pire, mais non pour les repas. Peut-être d'autres réagissent-elles de la même façon. Certaines femmes aimeraient que leur mari prenne sa retraite, souventes fois à l'encontre des désirs du mari parce

[Text]

work than through other things that he happens to be involved with. Such employees look forward with grim foreboding to their retirement. Such individuals would feel the same at age 70. There is virtually no possibility, in our view, of changing that attitude.

On the other hand, there are some women who are quite happy to see their husbands go off to work and come back in the evening. Such individuals are not particularly well inclined toward the idea of his being at home all the time.

The Chairman: Is there anything further?

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): I would not want our witnesses to go away thinking I was a little harsh. Coming from the maritimes, I am perhaps looking at it from a different perspective.

Mr. Stewart: I have the greatest sympathy and respect for the position you take, Senator Fournier. You represent your constituents and your friends in the maritimes, and that's fair enough. You have raised an issue that we should perhaps be speaking to.

I know there are people from Alberta who have made pronouncements that indicate that they think of Alberta as being first and foremost and the rest of Canada really is not all that important. I think that is terrible. I think I represent a large number of people from Alberta who happen to share my feelings.

Dealing with the price of oil, up until and including 1973, the price of oil laid into the maritimes was considerably cheaper than the price of oil from other parts of the world, for the simple reason that at that time, even as at present, the maritimes were living on imported oil, and imported oil was of course cheaper than domestic oil at that time. As a result of the action taken by the OPEC countries in the period 1973 to 1976 the reverse is now true. During that interval of 1973 to 1976, no pipelines were built between those areas which we serve in the west and the maritimes. Therefore, there is no economic means of moving the material which we produce to the maritime provinces. There is nothing that we can do directly at this time to supply you with either oil or gas, with the saving feature that some oil can be tankered from Vancouver through the Panama Canal and into Nova Scotia in the event of an emergency. But, as you are well aware, that is highly uneconomic.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): It is very hard to make the average people understand all these things. I agree with you, but the average person does not understand that.

Mr. Stewart: That is perhaps true.

The Chairman: Gentlemen, we are all agreed that yours is an excellent brief. We want to thank all of you for coming here and giving the committee the benefit of your knowledge and experience, and generally contributing to our total knowledge and understanding of this problem. You can rest assured that we will give very serious thought to what you have said to us today.

[Traduction]

que ce dernier se réalise davantage à son travail que dans d'autres activités auxquelles il peut s'intéresser. Ces employés entendent la retraite d'un mauvais œil. Mais ils auraient la même attitude à 70 ans. À notre avis, il n'existe aucune possibilité de changer cette attitude.

Par contre, il y a certaines femmes qui sont très heureuses de voir leur mari partir pour le travail et en revenir le soir. Ces femmes ne sont pas particulièrement intéressées de voir leur mari toujours à la maison.

Le président: Y a-t-il d'autres observations?

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Je ne voudrais pas que nos témoins sortent d'ici en pensant que j'ai été un peu dur à leur égard. Étant donné que je suis des Maritimes, j'envisage peut-être la question d'une façon différente.

M. Stewart: Vous avez mon entière sympathie et je respecte intégralement la position que vous soutenez, monsieur le sénateur Fournier. Vous représentez vos commettants et vos amis des Maritimes, ce qui est tout à fait normal. Vous avez soulevé une question que nous devrions peut-être discuter.

Je sais qu'il y a des gens de l'Alberta qui soutiennent que l'Alberta est la première et la plus merveilleuse région du Canada et que le reste est sans importance. Je crois que cela est terrible. Je représente, je pense, un très grand nombre d'habitants de l'Alberta qui partagent mes opinions.

En ce qui concerne le prix du pétrole, jusqu'en 1973 inclusivement, le prix du pétrole dans les Maritimes était considérablement moins élevé que le prix du pétrole provenant des autres parties du monde, pour la simple raison qu'alors, et même aujourd'hui, les Maritimes s'approvisionnaient en pétrole importé et ce pétrole importé était bien sûr moins cher que le pétrole canadien à cette époque. Suite aux mesures prises par les pays de l'OPEP de 1973 à 1976, l'inverse est maintenant vrai. Au cours de cette période, aucun pipeline n'a été construit entre ces régions que nous desservons dans l'Ouest et dans les Maritimes. Par conséquent, il n'existe aucun moyen économiquement rentable d'amener le pétrole que nous produisons dans les provinces Maritimes. Actuellement, nous ne pouvons prendre aucune mesure directe pour vous approvisionner soit en pétrole, soit en gaz, en essayant de réaliser des économies et en faisant que du pétrole soit chargé sur des pétroliers à Vancouver, transporté sur le canal de Panama et en Nouvelle-Écosse en cas d'urgence. Mais, vous le savez sans doute, cela n'est absolument pas rentable.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Il est très difficile de faire comprendre toutes ces choses à la population. Je suis d'accord avec vous; mais le Canadien moyen ne le comprend pas.

M. Stewart: C'est peut-être vrai.

Le président: Messieurs, nous convenons tous de l'excellence de votre mémoire. Nous vous remercions d'être venus témoigner et d'avoir fait profiter le Comité de vos connaissances et de votre expérience et de nous avoir renseignés en général et nous avoir fait comprendre ce problème. Nous allons, n'en doutez pas, considérer de façon très sérieuse ce que vous nous avez dit aujourd'hui.

[Text]

Mr. Stewart: Thank you.

The Chairman: Members of the committee, we have with us Mr. Kenneth H. Smith who is the Vice-President and Secretary of George Weston Limited, who will give us his views.

Mr. Kenneth H. Smith, Vice-President and Secretary, George Weston Limited and President of Financial Executive Institute, Canada: Honourable senators, I am pleased to have this opportunity to exchange some thoughts concerning the subject matter of your committee. Back in October Dr. Warren James gave me a call to confirm our participation and during the course of conversation advised that your committee had commissioned 27 studies on the subject problems and expected many briefs and hearings. Accordingly, we agreed that you probably have or will have more than sufficient background information, and it would likely be more appropriate for me to make myself available to respond to questions of the committee and perhaps enter into a hopefully fruitful dialogue. However, your chairman has indicated to me that perhaps it might be better if I just told you some of my thoughts concerning the subject matter and then perhaps you could direct some questions to me which I shall try to answer.

It is abundantly clear to me that the objectives of this committee, the government and private industry with regard to retirement, as in other subject matters, are similar. We want to do the best we can for our country and its people. Sometimes we may differ in the methods by which the objectives may be reached, but with goodwill and co-operative attitudes, there should be no problem in deriving realistic and equitable solutions to the subject matter of your committee.

For those who are not too familiar with our organization, perhaps I should say a word or two as background about George Weston Limited. The George Weston Limited group of companies is a highly diversified multi-national corporation which conducts its operations through four divisions in Canada and the United States. It is one of the largest Canadian enterprises with total sales of approximately \$5 billion. Its primary function is wholesale and retail distribution of food products and has major operations in food processing, that is, bread, cakes, biscuits, confectionery and dairy products. It is also involved in fisheries, fishing and fish processing; and forestry products such as pulp, paper and lumber.

By reason of being involved in several industries in many geographical areas and a highly decentralized mode of operation, the benefit and funding structures of the pension plans within the group cover a wide spectrum. Each plan has developed over the years as the result of the various forces peculiar to its local environment. We are in the process of reviewing the various plans in light of other research to determine future direction from a broad policy standpoint. Accordingly, while it is not possible to present an official policy of George Weston Limited in respect of these matters I trust the following personal observations will be helpful.

[Traduction]

M. Stewart: Merci.

Le président: Membres du comité, nous avons avec nous M. Kenneth H. Smith, qui est vice-président et secrétaire de George Weston Limited, et qui nous exposera son point de vue.

M. Kenneth H. Smith, vice-président et secrétaire de George Weston Limited et président du Financial Executive Institute Canada: Honorables sénateurs, je suis heureux d'avoir l'occasion d'échanger certains points de vue sur la question dont traite votre Comité. En octobre, M. Warren James m'a appelé pour me confirmer notre participation et, au cours de la conversation, il m'a dit que votre Comité avait fait effectuer 27 études sur la question et s'attendait à recevoir de nombreux mémoires et témoins. Par conséquent, nous avons convenu que vous aviez, ou auriez probablement, assez de renseignements de base, et qu'il serait probablement plus approprié de me mettre personnellement à votre disposition pour répondre aux questions du Comité et peut-être entamer un dialogue fructueux. Toutefois, votre président m'a indiqué qu'il vaudrait peut-être mieux que je commence par vous exposer certaines de mes réflexions au sujet de la question à l'étude et qu'ensuite vous pourriez peut-être me poser des questions auxquelles j'essaierai de répondre.

Il vous apparaît clairement, que les objectifs du Comité, du gouvernement et de l'industrie privée sont semblables en ce qui a trait à la retraite, comme à d'autres questions. Nous voulons faire tout notre possible pour notre pays et sa population. Parfois, nous pouvons différer de méthodes pour atteindre ces objectifs, mais avec un peu de bonne volonté et d'esprit de collaboration, on devrait sans peine trouver des solutions réalistes et équitables à la question traitée par votre Comité.

Pour ceux qui ne connaissent pas très bien notre organisation, je devrais peut-être parler brièvement de George Weston Limited. Le groupe de sociétés George Weston Limited est une société multinationale hautement diversifiée qui effectue ses activités par l'entremise de quatre divisions au Canada et aux États-Unis. C'est l'une des plus importantes entreprises canadiennes; son total de ventes s'élève environ à \$5 milliards. Elle s'occupe surtout à la distribution de gros et de détail de produits alimentaires et a d'importantes installations de traitement des aliments, c'est-à-dire, pain, gâteaux, biscuits, confiserie et produits laitiers. Elle touche également au traitement des poissons et des produits de la pêche, ainsi que des produits forestiers comme la pâte, le papier et le bois de construction.

En raison de ces transformations dans plusieurs industries, réparties dans de nombreuses régions géographiques, et du mode hautement décentralisée d'exploitation, les structures de prestations et de financement des régimes de pensions au sein du groupe sont fort diversifiées. Chaque régime a évolué au cours des années en fonction des diverses forces particulières à son milieu local. Nous sommes en voie de réexaminer les divers régimes, à la lumière d'autres recherches, pour déterminer, d'un vaste point de vue politique, notre orientation future. Par conséquent, bien qu'il ne soit pas possible de présenter une politique officielle de George Weston Limited en cette matière, j'espère que les remarques personnelles que je vais maintenant formuler seront utiles.

[Text]

I might add that the reason why I am here as opposed to any other person from our organization is that I have had some experience in pension plan structures over the years, and I try to keep abreast of the pension plan structure within our total organization.

I might just describe very briefly what is probably very familiar to all of you as background to some of the other points I would like to make, and on which you may wish to pose some questions. Pension plans, on a broad scale, are a fairly recent phenomenon. In earlier times each individual looked to his own savings and perhaps to his immediate family for his support in his declining years. I think all of us can recall that back in the agricultural period of time the norm was a three-tier family where we had a grandfather and grandmother, a mother and father, and the grandchildren all in the same working unit, and the whole unit worked together to provide for all of them. Therefore, there was no great problem in terms of retirement—each member of the family contributed as he was able.

Then our structure of society changed quite drastically. We have gone into the two-tier family where young people move away when they are married, and now, in fact, we are almost getting into a one-tier family where the young people move away even before they finish school. The family unit is breaking up, and we do not have the same sense of responsibility one to the other as we did before. We are looking more to outside sources of security or sources of income for individual units.

During the period of rapidly escalating productivity in the late 1940s through to the early sixties a large number of modest pension programs were initiated, most of them requiring contribution by the employer and employee usually on a relatively equal basis. In most cases the employer provided benefit for at least a significant portion of past service. Almost all of the plans were of the career average type wherein benefits were determined in relation to the salary or wage earned in each year of service. Accordingly, most plans were adequately funded and with the absence of significant inflation produced relatively adequate pensions. However, with the advent of government-sponsored expanded welfare programs in the later sixties and seventies expectations rose sharply while the rate of increase in productivity declined. In other words, we got to the situation where there were great expectations of continuing rises in benefits without having a concern about the production of wealth that is required to pay for those increased benefits. The unfunded liabilities of pension plans in particular increased enormously by reason of updating the wage or salary rates in respect of past service in career average plans; the provision of final average earnings plans; and the indexing of pensions.

[Traduction]

Je devrais ajouter que si je représente plutôt qu'un autre ma société, c'est que j'ai acquis une certaine expérience des structures des régimes de pensions au cours des années et que j'essaie de me tenir au fait de l'évolution du régime au sein de toute notre organisation.

Je vous décrirai brièvement ce que vous connaissez probablement tous très bien. Il s'agit de renseignements que je vais vous donner sur certains des autres points que j'aimerais traiter et sur lesquels vous pourriez désirer poser certaines questions. Les régimes de pension, sur une grande échelle, sont un phénomène assez récent. Auparavant, chacun comptait sur ses économies personnelles et, peut-être, sur sa famille immédiate pour l'aider dans sa vieillesse. Je crois que nous pouvons tous nous rappeler qu'au cours de la période agricole, la famille se divisait normalement en trois paliers: un grand-père et un grand-mère, une mère et un père, et les petits-enfants qui vivaient tous sous le même toit, et la cellule toute entière travaillait au bien-être commun. Par conséquent, il n'y avait pas de véritables problèmes de retraite—chaque membre de la famille contribuait de son mieux.

Ensuite, notre structure sociale a changé radicalement. Nous sommes passés à une famille à deux paliers où les jeunes gens partent lorsqu'ils se marient, et maintenant, en fait, nous accédons presque à une famille à un palier où les jeunes gens partent même avant la fin de leurs études. La cellule familiale se désagrège, et nous n'avons pas, l'un envers l'autre, le même sens de responsabilité qu'autrefois. L'individu compte davantage sur des sources extérieures de sécurité ou de revenu.

Au cours de la période de regain rapide de la productivité à partir de la fin des années 40 jusqu'au début des années 60, un grand nombre de modestes programmes de pension ont été conçus; la plupart d'entre eux exigeaient habituellement une contribution relativement égale de l'employeur et de l'employé. Dans la plupart des cas, l'employeur fournissait des prestations au moins en fonction d'une portion sensible du service passé. Presque tous les régimes se fondaient sur la moyenne de la carrière: les prestations étaient calculées relativement au salaire gagné au cours de chaque année de service. Par conséquent, la plupart des régimes étaient suffisamment financés et, en l'absence d'une inflation considérable, ils donnaient des pensions relativement adéquates. Toutefois, avec l'avènement, à la fin des années 60 et 70, de programmes de bien-être élargis, parrainés par le gouvernement, les espoirs ont grandi brusquement, tandis que le taux d'augmentation de la productivité déclinait. En d'autres termes, nous en sommes arrivés à une situation où les gens s'attendaient à la hausse constante des prestations sans se demander si nous avions les fonds nécessaires pour payer ces prestations accrues. Les déficits actuariels des régimes de pensions en particulier ont augmenté considérablement en raison de la revalorisation du taux des traitements ou des salaires d'après la période de participation à des carrières moyennes, la moyenne des gains et l'indexation des pensions. Nous avons vraiment augmenté ce déficit actuariel que les générations subséquentes devraient, du moins, nous l'espérons, payer.

[Text]

Strong pressures have developed which are forcing the pension structure to be geared to the rising expectation levels rather than to a reasoned assessment of affordability.

I had originally intended that I would just be available for questions, but on the request of your chairman I will present some thoughts concerning the subject matter of the committee and then perhaps we can have some dialogue.

On the question of affordability, all of us have been noting, in the past number of years, very strong pressures for general increases in wages. Everybody wants a seven, eight or nine per cent across-the-board increase. In many cases this has been granted, but I would like to submit that a general increase in wages has absolutely no effect on the quantity of real wealth that may be distributed, and all that we are doing is putting a higher price tag on the goods and services that are made available or generated by our productive system. To the extent that the general increases are not completely general we are having a shifting of the distribution pattern, so that some people will get a little more and some will get a little less, but in total there will be no more in actual physical products and services to be distributed. We are only shifting the patterns of distribution.

Similarly, if we increase retirement benefits by indexing, or by whatever means, here again all we are doing essentially is shifting the pattern of distribution, because by that particular act alone we are not increasing the volume of the goods and services available. The volume of wealth is predicated on our productivity level. As our productivity increases, we have a greater amount of real wealth to distribute.

Certainly one of our most serious problems is the factor of inflation. It most certainly affects our view in terms of pension plans. It is a very significant factor in our pension plan. I know the immediate reaction has been to index pension plans to counteract inflation, but I would hope—perhaps this is a vain hope; I don't know; I would hope it may be possible—without having a very severe correction as we had in the thirties, or the kind of thing they had in Germany after the First World War when the mark went right out of sight, somehow we can get the message across that we need to make our dollar worth more.

In other words, we must be willing to give more effort for the same dollar rather than get a higher price for less effort, or more dollars for less effort. To me this is fundamental. I recall in the forties and fifties, during the period when our real wealth was increasing dramatically in Canada, the increase in price level was very, very small and the rate of increase in productivity was very, very high. That was a period of time when we were really advancing in terms of real wealth.

[Traduction]

De fortes pressions ont été exercées pour que le régime de pensions soit modifié en fonction des niveaux probables croissants plutôt qu'en fonction d'une évaluation raisonnée de notre possibilité de le faire.

Initialement, je pensais répondre simplement à vos questions, mais à la demande de votre président, je vais formuler quelques remarques sur le sujet qui occupe le Comité, et nous pourrions ensuite en discuter ensemble.

Pour ce qui est de savoir si nous pouvons nous permettre une telle mesure, nous nous sommes tous rendus compte, au cours des dernières années, que de très fortes pressions avaient été exercées pour que les salaires soient augmentés de façon générale. Tout le monde veut obtenir des hausses de salaires d'application générale de l'ordre de 7, de 8 ou de 9%. On leur a souvent donné gain de cause, mais j'estime qu'une hausse générale des salaires n'influe aucunement sur les richesses réelles pouvant être distribuées. Toutes ces mesures ne contribuent qu'à augmenter le prix des biens et des services offerts ou créés par notre système de production. Dans la mesure où les hausses générales ne sont pas complètement générales, il se produit un transfert du mode de distribution. Dans le cadre de ce transfert, certaines personnes obtiendront un peu plus tandis que d'autres obtiendront moins, mais, dans l'ensemble, le nombre réel de produits et de services à distribuer n'augmentera pas. Nous ne faisons que transférer les modes de distribution.

De la même façon, si nous augmentons les prestations de retraite en les indexant ou par un autre moyen quelconque, encore une fois, nous ne faisons que transférer le mode de distribution, puisque ce geste particulier pris isolément n'augmente pas le volume des biens et des services disponibles. Le volume de nos richesses dépend de notre niveau de productivité. Les richesses que nous pouvons distribuer augmentent au fur et à mesure que notre productivité s'accroît.

L'inflation est, de toute évidence, l'un des problèmes les plus importants auxquels nous devons faire face. Elle influence sûrement notre opinion en ce qui concerne les régimes de pension. Ce facteur joue un rôle significatif à l'intérieur de notre régime de pensions. Je sais que la réaction immédiate des gens a été d'indexer les régimes de pension pour contrecarrer l'inflation, mais j'espère, peut-être en vain, je n'en sais rien, qu'il sera possible de le faire sans avoir à en souffrir comme cela a été le cas dans les années 30, ou comme cela a été le cas pour l'Allemagne après la Première Guerre mondiale lorsque la valeur du mark a baissé de façon tragique. Nous devons, d'une certaine façon, faire comprendre qu'il faut que la valeur de notre dollar augmente.

En d'autres termes, nous devons être disposés à faire plus d'efforts pour la même somme au lieu de chercher à obtenir un prix plus élevé ou plus d'argent pour des efforts moins considérables. Cela me semble fondamental. Je me rappelle des années 40 et 50 où nos richesses réelles augmentaient radicalement au Canada. La hausse des prix était alors très restreinte et le taux d'augmentation de la productivité était extrêmement élevé. C'était une période où nous progressions réellement sur le plan des richesses réelles.

[Text]

I am just hoping that our subsequent generations will not repudiate some of these massive pension debts that are now being generated.

I should now like to look again at another aspect, and that is responsibility. Where does the responsibility lie truly, from a completely objective viewpoint, or the philosophical standpoint if you want to put it that way, in providing for pensions? Is it really the responsibility of government as a representative of the people generally, of the employer, or of the individual himself? Where is the real responsibility? What is the employer's function? Is it not to provide goods and services in the most efficient manner that he can? In so doing, should he not be able to pay for the services rendered to him and know when his payment is complete? Where the payment for services rendered continues on beyond the termination of the employee until his death, is that not an open-ended kind of contract for the services of the employee?

I do not pretend that much may be done about this. I am just looking at it from a straight philosophical point of view. If you, for instance, Senator Croll, wanted some work done on your cottage, you employed a carpenter and said you would pay him \$12 an hour and he agreed. Suppose it took him 20 hours to do the work; at the end of the period you would pay him \$240 and say that was the end of it. But I wonder what you would say if he came along a few years later and said that part of that \$240 was for a pension plan, that the price index had gone up since then, so therefore you should continue to pay him 50 cents a month, and then a year or two later it should be 60 cents a month until he dies. I wonder whether or not there should be a continuing obligation on the part of an employer to continue to have to pay for the services that were rendered at a particular point in time, and continue that for an indefinite period of time.

So far as the individual is concerned, I wonder whether or not we should be encouraging the employees to stand on their own feet, to provide for themselves and their families. It seems to me that perhaps we are doing that in some respects; we are providing facilities through registered retirement savings plans and so on. I wonder whether employers should provide the service of a tax-efficient savings program, in much the same way as the preceding witnesses now provide—which, by the way, is a similar type of thing that one of our companies has been doing for a number of years. The government, of course, would provide for those who are unfortunate, who, through circumstances beyond their own control, are unable to look after themselves. I tend to favour the view that we should be encouraging people to look after their own affairs more than we do rather than trying to provide for every circumstance. I tend to feel that thrift and hard work are still good principles, that they are still solid and that they should still be encouraged and people should not always be looking to some other agency or someone other than themselves to look after them.

[Traduction]

J'espère seulement que les générations à venir ne refuseront pas de reconnaître une partie de ces dettes massives que nous sommes actuellement en train de contracter pour payer des pensions.

J'aimerais maintenant examiner un autre aspect qui concerne la responsabilité. D'un point de vue objectif ou, si vous préférez, philosophique, qui est responsable de la fourniture des pensions? Cette responsabilité incombe-t-elle vraiment au gouvernement à titre de représentant du peuple, à l'employeur ou à la personne elle-même? Sur qui repose cette responsabilité? Quel est le rôle de l'employeur? N'est-ce pas de fournir des biens et des services de la façon la plus efficace possible? De cette façon ne serait-il pas qualifié pour payer les services qu'on lui aurait rendus et pour connaître à quel moment il les a payés? Lorsque le paiement des services rendus continue après la cessation d'emploi de l'employé et se poursuit jusqu'au moment de sa mort, ne s'agit-il pas d'un genre de contrat ouvert qui s'applique aux services rendus par l'employé?

Je ne prétends pas que de nombreuses mesures pourraient être prises à ce sujet. Je ne fais qu'examiner cette question d'un point de vue purement philosophique. Supposons, par exemple, sénateur Croll, que vous vouliez faire effectuer des travaux à votre maison de campagne; supposons également que vous employiez un menuisier à cette fin en lui disant que vous allez lui verser \$12 l'heure et qu'il accepte ces conditions. Si cela lui prenait 20 heures pour effectuer le travail, vous seriez obligé de lui payer \$240. Je me demande, toutefois, ce que vous diriez si, quelques années plus tard, il revenait en disant qu'une partie de ce montant était destinée à un régime de pensions, que l'indice des prix a monté depuis ce temps-là et qu'il faut, par conséquent, que vous continuiez à lui payer 50 cents par mois. Au bout d'un mois ou deux, ce montant serait porté à 60 cents par mois jusqu'au moment de son décès. Je me demande si l'employeur serait obligé de continuer à payer des services qui lui ont été rendus à un moment particulier, et ce pendant une période indéfinie.

En ce qui concerne les particuliers, je me demande s'il ne faudrait pas encourager les employés à ne dépendre que d'eux-mêmes en assurant leur propre subsistance ainsi que celle de leurs familles. Il me semble que c'est ce que nous faisons sous certains rapports; nous fournissons des services par l'intermédiaire de régimes enregistrés d'épargne-retraite et d'autres régimes. Pourquoi les employeurs n'offriraient-ils pas un programme efficace d'épargne fiscale comme celui offert actuellement par les témoins précédents—qui, en passant, ressemble à celui qu'une de nos sociétés offre depuis un certain nombre d'années. Le gouvernement, évidemment, subviendrait aux besoins des malheureux, qui, à cause de circonstances indépendantes de leur volonté, sont incapables de le faire. J'ai tendance à favoriser le point de vue voulant que nous encourageons les gens à s'occuper de leurs propres affaires plutôt que d'essayer de prévoir toutes les circonstances. Je crois aussi que l'épargne et qu'un travail dur constituent encore de bons principes, et sont encore solides, que l'on devrait encore les encourager, et que les gens ne devraient pas toujours avoir recours à d'autres organismes ou à d'autres personnes pour s'occuper d'eux.

[Text]

It seems to me that the particular retirement age of an individual will be dependent to a great extent upon his health and his capabilities, and some of the peculiar opportunities that may be available to him. I have noted that the Canada Pension Plan was originally pegged at 70 years and then dropped down to 65.

I thought the preceding witnesses made some very good points in regard to ages of retirement but it is difficult, so far as I can see, to mandate a specific age for retirement because people are so different. We find here Senator Croll, who I understand is 78, and still very perky, very alert and competent.

Senator Deschatelets: He is the youngest on the committee.

Mr. Smith: And we find other people who are really old at age 60. It is difficult for me to see how we can mandate the specific age at which a person must retire. Although, from a practical standpoint it seems to me that when you good people were concerned about how we would set up the Canada Pension Plan you felt it was necessary to establish a certain age at which that particular program would mature. I think probably that is the same problem in effect in private industry as well.

I rather like the manner in which this problem is looked at in one of our companies. Sixty-five is indicated to be the normal retirement age. The individual employee may elect to retire at any time prior to that, back to age 60 or the individual may be retained in employment at the option of the employer between the ages of 65 and 70.

One of requirements I find in relation to people who are about to retire is their need to be able to keep their sense of worth. I think that is extremely important. It seems to me that if an employee is becoming ineffective in his work at the age of 65, then the employer can retire him and the employee knows that this is his normal time of retirement. But, if the employee is still active, is still effective and there is a good place for him in the business, then the employer may say, "Fine. We will extend it for a year and each year we will go on as long as you continue to be effective up until age 70."

The effect of that is that the employer is able to terminate an ineffective employee beyond the age of 65 without causing embarrassment to him. I am just suggesting that to your committee for consideration.

On vesting and portability, I think we all recognize that this is an extremely serious problem. When we look at it from a fundamental standpoint as to where the responsibility lies for providing for the retirement income of a person, if we feel that the primary responsibility lies with the individual, it seems to me that providing a vehicle for the individual, a tax shelter vehicle such as we have in the RRSPs or something of that sort, where he can put away sufficient monies to provide for himself, we have solved the problem of vesting and portability because the money he puts in is his own and it is completely portable. It stays with him, under his direction and control.

[Traduction]

A mon avis, l'âge de la retraite d'un individu dépend dans une large mesure de sa santé et de ses capacités, et de certaines possibilités dont il peut disposer. J'ai remarqué que l'on avait d'abord fixé à 70 ans l'admissibilité aux prestations du Régime de pensions du Canada et qu'on l'a par la suite réduit à 65 ans.

A mon avis, les témoins précédents ont soulevé des questions très intéressantes relativement à l'âge de la retraite, mais il est difficile, autant que je puisse voir, d'imposer un âge précis pour la mise à la retraite, parce que les gens sont très différents. Nous avons ici le sénateur Croll, qui a 78 ans je crois, qui a encore l'esprit très vif, qui est très alerte et compétent.

Le sénateur Deschatelets: Il est le plus jeune du Comité.

M. Smith: Et nous voyons d'autres personnes qui sont réellement des vieillards à l'âge de 60 ans. Il m'est difficile d'envisager comment nous pouvons imposer un âge précis de mise à la retraite. Même si d'un point de vue pratique, je constate que lorsque vous étiez préoccupés par la mise en vigueur du Régime de pensions du Canada, vous avez cru bon de fixer un certain âge pour arriver à l'échéance de ce programme particulier. Je suppose que ce même problème existe aussi dans l'industrie privée.

J'aime la façon dont l'on traite ce problème dans une de nos sociétés. L'âge normal de mise à la retraite est de 65 ans. Chaque employé peut prendre sa retraite à tout moment avant d'avoir atteint cet âge, à partir de 60 ans, ou il peut garder son emploi au choix de l'employeur entre 65 et 70 ans.

Les personnes sur le point de prendre leur retraite ont un besoin impérieux de conserver leur dignité. Je crois que c'est extrêmement important. Il me semble que si un employé ne peut plus accomplir efficacement son travail à l'âge de 65 ans, l'employeur peut le mettre à la retraite et l'employé sait que c'est l'âge normal. Mais, si l'employé est encore actif, qu'il accomplit efficacement son travail qu'il a encore sa place dans l'entreprise, alors l'employeur peut dire: «Nous allons prolonger votre emploi pour un an et chaque année nous pourrions le faire aussi longtemps que vous travaillerez efficacement, jusqu'à 70 ans.»

Il s'ensuit que l'employeur peut remercier un employé qui n'est pas efficace après l'âge de 65 ans sans que celui-ci se trouve dans une situation embarrassante. Je ne fais que soumettre cette question à votre comité pour étude.

En ce qui concerne la transférabilité, je crois que nous reconnaissons tous qu'il s'agit là d'un problème extrêmement grave. Lorsque nous l'envisageons sous un aspect fondamental, c'est-à-dire qui détient la responsabilité de fournir un revenu de pension à une personne, si nous croyons que la responsabilité première revient à l'individu, il me semble qu'en fournissant à celui-ci un paravent fiscal comme celui du Régime enregistré d'épargne-retraite ou un autre semblable, lui permettant de mettre de côté des sommes suffisantes pour subvenir à ses besoins, nous avons ainsi résolu le problème de la transférabilité, parce que les sommes qu'il épargne ainsi de

[Text]

If we go to the other type of plan, which might be called the benefit plan as opposed to the previous plan which might be called a money-purchase or savings plan, a formula of benefit, 1½ per cent or 2 per cent of his earnings over a maximum of 35 years, we find that the cost varies considerably over the work career of the individual. We wonder whether this way, in the long run, or from a completely objective viewpoint, be the appropriate structure.

One of the difficulties with this program is that the contributions by the employee to a contributory plan are most important in the early years because there are so many years in which to accumulate interest. As your preceding witness indicated, the younger people have other things to do with their money than put it aside for a pension which may be completely out of their minds—really out of their minds. Then, again, there are other things that might be utilized for provision of retirement income. It does not necessarily have to be a pension plan. A number of people will build a business which they may either sell or rent to someone else or there may be many other ways. Other people may invest in real estate and have an income from that for their retirement years. So the fact that we do not have pension plans for everyone is not a completely bad thing because a lot of people do provide for retirement income by other means than a formal pension plan.

That is just to sort of break the ice and point out some thoughts. One thing I am very concerned about in terms of the retirement period is the social aspect of it. In other words, how do we ensure that the individual is going to have the respect of other people and the feeling of worth in his retiring years? So often people are quite wrapped up in their own work and when they leave that particular work they are at sea.

I was delighted to see that there is now coming a much greater emphasis on pre-retirement counselling to prepare people for what I like to call "the third career." The third career being one of three: the first being the time to prepare and when one is obtaining the basic education; the second being the work career; and the third being the time to serve. I feel that people in the retirement period have gained a great deal of wisdom and experience and should be encouraged to pass this on to other generations.

Mr. Chairman, if you wish to throw questions my way, I will try to respond to them.

Senator Deschatelets: We are grateful to Mr. Smith for expressing, without any written brief, a very frank view on this matter of retirement age policies. However, you must expect that some of the views you expressed might open a few doors for questioning. Could you tell us, briefly, how many employees you have in Canada?

Mr. Smith: Approximately 30,000.

[Traduction]

lui-même sont complètement transférables. Elles lui appartiennent, il en a la direction et le contrôle.

Si nous étudions un autre genre de régime, que l'on pourrait appeler un régime bénéficiaire par opposition au régime précédent que l'on pourrait appeler un régime d'achat de fonds ou régime d'épargne, c'est-à-dire une formule de profit, 1½ ou 2 p. 100 de son revenu sur une période maximale de 35 ans, nous remarquons que les coûts varient considérablement au cours de la carrière d'un individu. Nous nous demandons si ceci peut, à long terme, d'un point de vue tout à fait objectif, constituer une structure adéquate.

Une des difficultés de ce programme réside dans le fait que les cotisations de l'employé à un régime de pension sont plus importantes durant les premières années parce qu'il peut accumuler des intérêts durant bien des années. Comme l'a souligné le témoin précédent, les jeunes ont autre chose à faire avec leur argent que de le mettre de côté pour un régime de pension qui peut être complètement inutile à leurs yeux. Ici encore, il pourrait y avoir d'autres solutions pour prévoir un revenu de pension. Ce ne doit pas être nécessairement un régime de pension. Certaines personnes bâtiront une entreprise qu'elles peuvent soit vendre soit louer à quelqu'un d'autre, ou il peut y avoir beaucoup d'autres moyens. D'autres personnes peuvent investir dans des immeubles et recevoir ainsi un revenu lors de leur retraite. Donc, le fait qu'il n'existe pas de régime de pension pour tous n'est pas complètement mauvais parce qu'un grand nombre de personnes prévoient un revenu de pension par d'autres moyens qu'un régime de pension officiel.

Je n'ai voulu que briser la glace et souligner certaines réflexions. Une des choses qui me préoccupe beaucoup en ce qui concerne la retraite, c'est son aspect spécial. En d'autres termes, comment s'assurer que l'individu conservera le respect des autres et sa dignité durant ses années de retraite? Il arrive souvent que les personnes soient complètement prises par leur travail et lorsqu'elles quittent ce travail, elles sont perdues.

J'ai été très heureux de voir que l'on se propose d'accorder une plus grande importance aux conseils préparatoires à la retraite afin que les gens soient prêts à aborder ce que j'aime appeler «leur troisième carrière». La troisième faisant partie d'un ensemble de trois carrières distinctes. La première étant la période pendant laquelle on se prépare, on reçoit son instruction de base, la seconde étant la carrière professionnelle et la troisième la période où l'on rend des services. J'estime que les personnes qui ont atteint l'âge de la retraite ont acquis un certain bagage de sagesse et d'expérience qu'elles devraient transmettre aux autres générations.

Monsieur le président, si vous avez des questions, j'essaierais d'y répondre.

Le sénateur Deschatelets: Nous remercions M. Smith d'avoir exprimé, sans l'appui d'un mémoire, une opinion aussi franche sur la question des politiques relatives à l'âge de la retraite. Vous vous doutez qu'à la suite de certains des points de vue que vous avez exprimés, nous allons vous poser des questions. Pourriez-vous nous dire brièvement le nombre d'employés que vous avez au Canada?

M. Smith: Environ 30,000.

[Text]

Senator Deschatelets: I suppose that Weston has some pensions schemes. Are they all contributory or non-contributory?

Mr. Smith: We have quite a variety. Some are contributory and some are not.

Senator Deschatelets: So almost every employee at Weston is under a pension scheme?

Mr. Smith: Yes, most of them are, either through a pension plan that is sponsored by the employer or a pension plan sponsored by the union. Some of our companies do have plans that are administered by the unions representing certain groups of employees.

Senator Deschatelets: Am I right in assuming that because of the activities your company is engaged in, your personnel are, more or less, stably employed? They join your company in the early years and their sons or other members of their families join them later on. Is that the kind of stable employment you operate?

Mr. Smith: If you mean to ask whether our rate of turnover is higher than any other group, I would say that there is no reason that, from a company standpoint, the personnel could not stay for longer periods of time. Generally speaking, in the manufacturing industry the turnover rate is lower than that in the retail industry, simply because of the nature of the business.

Senator Deschatelets: What is the situation with most of your employees when they reach the age of 65? They retire, do they?

Mr. Smith: Generally, age 65 is the normal retirement age for all our employees.

Senator Deschatelets: When one of your employees reaches the age of 65, what happens? Does he receive immediate notice that he has to retire or is he given six months prior notice?

Mr. Smith: It varies because each one of our companies—

Senator Deschatelets: The point is whether it is automatic at age 65?

Mr. Smith: Unless there are very special circumstances, I think it is fairly automatic, yes.

Senator Deschatelets: What is the proportion of your employees who have shown a desire to stay on the job?

Mr. Smith: Very few. It is more the other side of it. More wish to leave before the age of 65. The margin is wide.

Senator Deschatelets: In the course of your remarks, you said that we should encourage people to look after their own affairs so that they will have enough savings to look after themselves at retirement. I agree that that is desirable, but let us have a look at the reality of life. We were told that in Canada today there are approximately 2.4 million Canadians over the age of 65. If my figures are correct, approximately 75 per cent of them live near the poverty line. We would like to do something about this, and it would be nice if the witnesses

[Traduction]

Le sénateur Deschatelets: J'imagine que la société Weston a des régimes de pension. Sont-ils tous contributaires?

M. Smith: Nous en avons plusieurs types: certains sont contributaires, d'autres non.

Le sénateur Deschatelets: Donc la plupart des employés de Weston adhèrent à un régime de pension?

M. Smith: Oui la plupart, soit à un régime de pensions commandité par l'employeur, soit par un régime commandité par le syndicat. Certaines de nos compagnies ont des régimes administrés par les syndicats qui représentent certains groupes d'employés.

Le sénateur Deschatelets: Ai-je raison de penser que, compte tenu des activités de votre compagnie, les membres de votre personnel sont plus ou moins employés d'une manière stable? Ils entrent dans la compagnie assez tôt et leurs fils ou autres membres de la famille les rejoignent plus tard. Est-ce là le genre d'embauche stable que vous effectuez?

M. Smith: Si vous voulez savoir si le taux de roulement des effectifs est plus élevé chez nous que chez un autre groupe, je vous répondrais qu'il n'y a aucune raison que, du point de vue de la compagnie, le personnel ne puisse pas rester longtemps. En règle générale, dans l'industrie manufacturière, le taux de roulement est inférieur à celui de l'industrie de vente au détail, tout simplement à cause de la nature des activités.

Le sénateur Deschatelets: Quelle est la situation de la plupart de vos employés, lorsqu'ils atteignent l'âge de 65 ans? Est-ce qu'ils prennent leur retraite?

M. Smith: Oui. C'est l'âge habituel de la retraite.

Le sénateur Deschatelets: Donc quand l'un de vos employés atteint cet âge-là, que se passe-t-il? Reçoit-il un avis immédiat comme quoi il doit prendre sa retraite ou est-ce qu'on lui accorde un préavis de six mois?

M. Smith: Cela varie parce que chacune de nos compagnies...

Le sénateur Deschatelets: Je voulais savoir si cela est automatique à 65 ans.

M. Smith: A moins de circonstances très spéciales, je pense que c'est assez automatique oui.

Le sénateur Deschatelets: Quel est le pourcentage de vos employés qui ont manifesté le désir de garder leur emploi?

M. Smith: Très peu. C'est plutôt le contraire. Il y en a davantage qui désirent quitter avant 65 ans. La marge est large.

Le sénateur Deschatelets: Au cours de vos remarques, vous avez dit que nous devrions encourager les personnes à s'occuper de leurs propres affaires de sorte qu'elles aient suffisamment d'épargne pour s'occuper d'elles-mêmes, le jour où elles prendront leur retraite. Je conviens que c'est souhaitable, mais regardons la réalité en face. On nous a dit qu'à l'heure actuelle au Canada il y avait environ 2.4 millions de personnes de plus de 65 ans. Or, si mes chiffres sont exacts, environ 75 p. 100 d'entre elles vivent dans une semi-pauvreté. Nous aimerions

[Text]

could sit with us as parliamentarians and look at the cold situation and come up with something so that we can help these people and prevent the same thing from occurring in the future.

When you have had a good look at this situation, do you think a firm such as yours would be willing to do something to help correct this situation. Do you not think you have a responsibility to do so?

Mr. Smith: I think we have a responsibility to do whatever we can afford to do. I am just as concerned as you or anyone else is with regard to providing financial assistance to those who are in a desperate situation, a situation that is beyond their own control and one that is legitimate, but I feel that sometimes we really go overboard and are promoting imprudent behaviour on the part of a great many people. I might add, Mr. Chairman, that I know what it is like to go through some hard times. I finished school in 1934, and I know what it is like to walk the streets looking for a job. I know what it is like to work for 25 cents an hour when you could get an hour's work. Ofttimes we talk about the poverty level now. I suggest to you that the poverty level now is nowhere near what the poverty level was back in those times.

If we are concerned about a large number of people who, we feel, should have their total income raised by mandatory means, it can be done; but we have to recognize that if we provide increased incomes to those people, it has to be taken away from someone else. We are not by that action going to increase the amount of wealth that can be distributed. I think we have to be concerned that whatever is done will be done at the expense of someone else.

Senator Deschatelets: What difficulty would you have with a recommendation that the mandatory retirement age be extended from age 65 to age 70?

Mr. Smith: I cannot see that there would be any great problem. I would prefer to have the kind of situation that we have in effect in one of our companies, that being that beyond age 65 it would be at the concurrence or request of the employer. I think the employer has to maintain the right to terminate the services of an ineffective employee. I think that is reasonable. It may be, for example, that a person would be fine up to age 67, but beyond that he is simply not effective any more. In that circumstance, it is so much kinder to terminate that employee's services by simply not extending his employment for a further year.

Senator Deschatelets: Your main objection, then, would be that it would do away with one-year extensions beyond the age of 65?

Mr. Smith: So far as I am personally concerned, yes.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Mr. Smith, I regret to tell you that George Weston Limited does not rate very high in my book. A discussion on that would take all night. You have your views and I have mine. For that reason, we will not get into it.

[Traduction]

faire quelque chose et si les témoins pouvaient s'asseoir avec nous comme des parlementaires, regarder la situation froide-ment et nous suggérer quelque chose qui nous permette d'aider ces gens et d'empêcher que la même chose se reproduise à l'avenir, cela serait très bien.

Après avoir bien étudié la situation, pensez-vous qu'une entreprise comme la vôtre serait prête à faire quelque chose pour pallier la situation? Ne pensez-vous pas avoir la responsabilité de le faire?

M. Smith: Nous avons la responsabilité de faire ce qui est dans nos moyens. Je suis tout autant concerné que vous ou que quiconque par la fourniture d'une aide financière aux personnes indigentes, situation qu'elles ne peuvent contrôler et aide qui serait pourtant légitime. Toutefois, j'estime que nous allons parfois un peu trop loin et que nous encourageons bon nombre de gens à adopter un comportement imprudent. Je pourrais ajouter, monsieur le président, que je sais ce que c'est que les vaches maigres. J'ai terminé mes études en 1934, et je sais ce que c'est que de se mettre en quête d'un emploi. Je sais ce que c'est que de travailler à 25 sous de l'heure, lorsque vous obtenez un travail payé à l'heure. Nous parlons souvent à l'heure actuelle du niveau de pauvreté et je peux vous dire qu'il n'est en aucun cas, ce qu'il a été jadis.

Si vous estimez que l'on devrait, par des moyens obligatoires, augmenter le revenu total d'un grand nombre de personnes, cela peut se faire. Toutefois, nous devons admettre que si nous assurons une augmentation du revenu de ces gens, il faudra le retrancher quelque part. Nous n'allons pas pour autant, augmenter le volume des richesses à distribuer. On doit admettre que ce qui sera fait, le sera au détriment de quelqu'un d'autre.

Le sénateur Deschatelets: Si l'âge de la retraite obligatoire devait être repoussé à 70 ans, à quelles difficultés vous heurteriez-vous dans votre compagnie?

M. Smith: Je ne pense pas que cela pose de graves problèmes. Je préférerais avoir le genre de situation que nous avons actuellement dans l'une de nos compagnies, à savoir: au-delà de 65 ans, la continuation de l'emploi devrait rester à la discrétion de l'employeur. En effet, j'estime que l'employeur doit garder le droit de mettre fin aux services d'un employé peu rentable. Je pense que c'est raisonnable. Il se peut par exemple qu'une personne soit très bien jusqu'à 67 ans, et qu'au-delà elle ne soit plus efficace. Dans ce cas-là, il est tellement plus courtois de mettre fin aux services de cet employé, tout simplement en ne prolongeant pas son emploi pour une autre année.

Le sénateur Deschatelets: Votre principale objection, c'est que cela éliminerait les prolongations d'un an au-delà de 65 ans?

M. Smith: En ce qui me concerne, oui.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Monsieur Smith, j'ai le regret de vous dire que j'ai très peu d'estime pour la compagnie George Weston Limitée. Il faudrait toute la nuit pour discuter de cela. Vous avez votre opinion et j'ai la mienne et c'est pourquoi nous n'allons pas nous y attarder plus longtemps.

[Text]

Mr. Smith: I think that is probably irrelevant to the topic under discussion.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): You said you have 30,000 employees. How many companies would be involved?

Mr. Smith: There are a large number of companies.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Would it be in the hundreds?

Mr. Smith: Perhaps less than that in terms of active companies that one would recognize.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): In the event that you take over a small company which has a pension plan in place, is it your practice to accept that pension plan, or do the employees of that company have to join your pension scheme?

Mr. Smith: If that particular company has a reasonable pension plan, we would leave it in place.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): My other questions do not relate to the question of retirement age. For that reason, I shall pass.

Senator Norrie: I just want to say, Mr. Chairman, that I agree with Mr. Smith's view that the pension plan is often ill-adjusted to the person. I have in mind the case of a 92-year old woman who, as a result of years of pinching and saving, now has in the bank some \$7,000 or \$8,000. That woman is barely able to get around in her own little apartment. The inspector visited her the other day and docked her \$40 a month. She is a widow and lost her only son on Armistice Day. That, to me, was the cruelest thing that they could have done. She has now collapsed and she is helpless. She cannot go into a nursing home for any length of time because that \$8,000 would be eaten up in no time. What does she do? She has to go on welfare. It seems to me that they are not making any headway in doing things like that. We should be allowed to save during our lifetime, and it should be a credit rather than a deficit in the end. That is all I want to say.

Senator Cottleau: You mentioned earlier, Mr. Smith, the fact that we should encourage employees to stand on their own feet, and I accept that as a suggestion on your part. Are you really serious in that suggestion? Would you advise this committee to think along those lines?

Mr. Smith: I really tossed it out primarily to see what kind of a reaction I might get from honourable senators. Fundamentally, I feel we should try to promote more self-reliance on the part of individuals, more of an acceptance of personal responsibility as opposed to "Let George do it," or let someone else do it, and the tendency to lean on other people.

When our forefathers came to Canada, as they came to the United States, they did not lean on anyone at all. They came to this continent and they developed something.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): There were no unions in those days.

[Traduction]

M. Smith: A mon avis, cela n'a sans doute rien à voir avec le sujet.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Vous dites que vous employez 30,000 personnes. Combien cela fait-il de sociétés?

M. Smith: Il y en a beaucoup.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Les compte-t-on par centaines?

M. Smith: Peut-être moins, si l'on ne tient compte que des sociétés en activité.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Lorsque vous prenez la succession d'une petite société qui a déjà son propre régime de pension, gardez-vous ce régime ou obligez-vous les employés de la société à s'affilier au vôtre?

M. Smith: Si cette société dispose d'un régime de pension acceptable, nous le gardons.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Mes autres questions ne se rapportent pas à l'âge de la retraite. Je cède donc la parole à quelqu'un d'autre.

Le sénateur Norrie: Je voudrais simplement dire, monsieur le président, que je conviens, avec M. Smith, qu'un régime de pension n'est presque jamais adapté à la personne en cause. Je suis en train de penser à une femme de 92 ans qui, après avoir économisé jusqu'au dernier sou, possède à l'heure actuelle environ \$7,000 ou \$8,000 à la banque. C'est à peine si cette femme peut s'en tirer dans son petit appartement. L'inspecteur lui a rendu visite l'autre jour et il lui a diminué sa pension de \$40 par mois. Elle est veuve et son fils unique a été tué le jour de l'armistice. A mon avis, il n'aurait pas pu être plus cruel. Maintenant, elle ne peut plus s'en tirer et elle est sans défense. Elle ne peut pas aller dans une maison de retraite car ses \$8,000 s'envoleraient très vite. Que fait-elle? Elle s'est inscrite sur la liste des assistés sociaux. A mon avis, on ne peut pas appeler ça du progrès. Il faudrait pouvoir faire des économies au cours de notre vie active et les considérer comme un avantage et non pas comme un inconvénient. C'est tout ce que je voulais dire.

Le sénateur Cottleau: Tout à l'heure, monsieur Smith, vous avez dit qu'il fallait encourager les employés à devenir responsables et je vous suis gré de cette suggestion. Mais êtes-vous sérieux? Conseilleriez-vous à ce Comité de s'inspirer de votre déclaration?

M. Smith: J'ai lancé cette phrase pour voir quelle serait votre réaction. Je crois qu'il faut cependant essayer d'encourager les individus à compter davantage sur eux-mêmes, à accepter leurs responsabilités individuelles au lieu de dire «que l'autre s'en occupe» et à essayer d'éliminer cette tendance à vouloir se reposer sur les autres.

Lorsque nos ancêtres sont arrivés au Canada ou aux États-Unis ils n'ont compté sur personne. Ils se sont installés sur ce continent et l'ont développé.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Il n'y avait pas de syndicats à cette époque.

[Text]

Mr. Smith: That is right. They certainly developed this whole country. I like to think of a sermon text that I heard many years ago to the effect that the only real security is insecurity. If you are insecure, you will really work to make yourself secure. It is only by human effort that we are going to provide the wherewithal for all of the things that we need in this country.

Senator Cottleau: That is fine in theory, Mr. Smith, but knowing humanity, knowing society and the way it is, do you not think that you in industry and we in politics have an onus on us to protect the people against themselves? The people would not take your advice. People do not want to save. They do not think in those terms. We would end up with more and more people on welfare.

Mr. Smith: I know what you mean, senator, but I still feel we should encourage everyone to be as self-reliant as they can be. I recognize that there are people who are leaners, people who will not stand up and will not recognize or face up to their responsibilities.

I know that back in 1951, when I was party to the development of a pension plan, we looked at the situation with a realistic attitude and we said, "Okay, probably a good proportion of the employees will not have the foresight, the feeling of independence, or the prudence to provide for themselves." What we did set up was a pension plan in two parts: a mandatory retirement plan which meant that as soon as a man became an employee he automatically belonged to the pension plan, and we provided a one per cent career average benefit which was a basic benefit—this was long before the CPP came into effect; for those who were prudent and would want to provide for something more than just enough to get by on, we provided a savings plan to which they could contribute from two to six per cent of their earnings, and to encourage them to do this, the company put in a half per cent of their earnings into the savings plan. In other words, it was a guaranteed 25 per cent return on their contributions of the first two per cent. I think that it worked reasonably well. I grant you, senator, that there is a real problem in that I do not know whether it is possible that you will ever get some people to look after their own affairs in the way they perhaps ought to.

Senator Norrie: That plan is complete in your own company?

Mr. Smith: It is only in one of our companies.

The Chairman: I presume from what you said that it is your feeling that a man should go out and work to provide for himself and his family?

Mr. Smith: Yes, and by means of that he would hopefully be setting aside sufficient to have a reasonable retirement income for himself and his spouse.

The Chairman: Tell me, Mr. Smith, what control has the ordinary individual over his ability to get a job under the present circumstances as compared to the agricultural situa-

[Traduction]

Mr. Smith: Vous avez raison. Ils ont certainement contribué à développer ce pays. De temps à autre, je repense à un sermon que j'ai écouté il y a de nombreuses années et qui disait que la seule vraie sécurité était l'insécurité. Si vous n'avez aucune assise, vous travaillez pour vous en fabriquer. L'effort humain seul pourra fournir ce dont nous avons besoin dans ce pays.

Le sénateur Cottleau: Votre théorie est bien jolie, monsieur Smith, mais quand on connaît l'humanité, quand on connaît la société et ses rouages, ne pensez-vous pas qu'il nous incombe, à vous qui êtes dans l'industrie et à nous qui sommes dans la politique, de protéger les individus contre eux-mêmes? Les gens ne vont pas suivre votre conseil, ils ne veulent pas économiser; ils ne pensent pas en ces termes-là. En réalité, la liste des assistés sociaux ne ferait que s'allonger.

Mr. Smith: Je vois ce que vous voulez dire, sénateur, mais je continue de penser que nous devrions encourager chacun à dépendre autant qu'il le peut de lui-même. Je me rends compte que certains individus ne le peuvent pas, que certains individus ne veulent pas reconnaître leurs responsabilités ni leur faire face.

Je sais qu'en 1951, lorsque j'ai participé à la création d'un régime de pensions, nous avons examiné la situation de façon réaliste et nous nous sommes dit qu'une grande partie des employés ne penseraient pas à mettre de l'argent de côté ou ne se montreraient pas assez prudents pour subvenir à leurs propres besoins. Nous avons donc créé un régime de pensions à deux volets: un régime de retraite obligatoire qui permettait à un employé d'appartenir automatiquement, le jour de son arrivée, au régime de pensions; en outre, nous avons offert une prestation professionnelle de 1 p. 100 qui était une prestation de base, et ce, bien avant que le Régime de pensions du Canada ne soit institué, pour les prudents et ceux qui voulaient avoir un peu plus d'argent que le minimum, nous avons mis sur pied un régime d'épargne dans lequel ils pouvaient mettre 2 à 6 p. 100 de leurs gains. Et pour les encourager à le faire, la société mettait 0.5 p. 100 de leurs gains dans ce régime. Autrement dit, les premiers 2 p. 100 de leurs contributions 2 p. 100 leur rapportaient 25 p. 100. Je crois que ce système a assez bien marché. Je suis sûr, sénateur, que ce problème est réel car je ne sais pas s'il sera un jour possible d'amener certaines personnes à s'occuper de leurs propres affaires comme elles devraient.

Le sénateur Norrie: Ce régime existe dans votre propre société?

Mr. Smith: Il n'est en vigueur que dans une seule de nos sociétés.

Le président: Je suppose, d'après ce que vous avez dit, que vous estimez qu'une personne devrait subvenir à ses propres besoins et à ceux de sa famille?

Mr. Smith: Oui, et pour ce faire, il faut qu'il mette suffisamment d'argent de côté pour disposer d'une retraite raisonnable pour lui et son conjoint.

Le président: Monsieur Smith, de quel degré de contrôle dispose un individu normal sur sa capacité à obtenir un emploi dans les circonstances actuelles par opposition à la situation

[Text]

tion that you described back in 1951? Today we talk about eight per cent of unemployment. That is not true. If I am unemployed, I am 100 per cent unemployed. Tell me, what control do I have in respect of getting a job and looking after myself and my family?

Mr. Smith: I think you have a fair bit of control. If you do not exert any effort to go and find a job or prepare yourself in order to find a job, then that is another matter.

The Chairman: What about the man who is desperate to get a job and he is the best worker in the world—where does he get that job? What about the man who is 40 or 50 years of age? Where does he get a job in order to look after his family? There are thousands of men like that, so what is the use of saying, "You have got to look after yourself and your family"? A job is the only means by which that man can provide for his family, but where is that job?

Mr. Smith: I don't know. I don't think that you can say that this is not going to be available for anyone. Obviously the work force is a requirement in order for the economy to proceed.

The Chairman: Go ahead and answer it in your own way. You have something to contribute. Go ahead.

Mr. Smith: Actually, I do not know if this is entirely relevant to the subject. However, your suggestion is that at this particular time, when there happens to be 8 per cent unemployed, specific people might be unable to find employment. That is probably true. I do not know that I can answer that, any more than can anyone else, but I would think even now that the persons who are best equipped for particular jobs, and are willing to take particular jobs in whatever area or geographical location they may be rather than being too choosy about it, are going to get those jobs. We have dozens, if not hundreds, of cases, where people have refused to take jobs that were available because they did not want to expend the effort either to train themselves or to move to a location where they might find employment.

The Chairman: What you say, of course, is true. Moving is not that easy. But don't forget that we in this country, since the war, have always had at least 4 per cent unemployment.

Mr. Smith: That is almost an irreducible minimum, of people moving from one job to another. I don't know whether it is 3 per cent or 4 per cent. It is somewhere around there.

The Chairman: Four per cent is movement and that sort of thing. Over and above that. Since unemployment has been above that, there have been people who have not been able to obtain a job, no matter what the circumstances. I will admit that in some circumstances jobs are available but some people will not take them.

Mr. Smith: There are professional welfare recipients, too.

[Traduction]

agricole de 1951 que vous avez décrite? Il y a aujourd'hui 8 p. 100 de chômeurs. Ce n'est pas vrai. Si je suis chômeur, je le suis à 100 p. 100. De quel degré de contrôle est-ce que je dispose pour pouvoir obtenir un emploi et subvenir à mes besoins et à ceux de ma famille?

M. Smith: Je pense que vous avez un bon contrôle. Si vous ne déployez aucun effort pour vous trouver un emploi ou pour vous préparer afin d'en trouver un, alors là c'est autre chose.

Le président: Pour ce qui est de l'homme qui cherche désespérément un emploi et dont les qualités en tant que travailleur sont excellentes, où trouve-t-il cet emploi? Que devient l'homme âgé de 40 ou 50 ans? Où trouve-t-il un emploi pour subvenir aux besoins de sa famille? Il y a des milliers d'hommes qui se trouvent dans cette situation, alors à quoi cela sert-il de dire: «Vous devez subvenir à vos besoins ainsi qu'à ceux de votre famille?» Un emploi est le seul moyen à l'aide duquel cet homme peut subvenir aux besoins de sa famille, mais où trouvera-t-il cet emploi?

M. Smith: Je ne le sais pas. Je ne pense pas que vous puissiez dire qu'aucune personne ne trouvera l'emploi qu'elle désire. Il est évident que pour être prospère l'économie a besoin de la population active.

Le président: Alors, allez-y et répondez à cette question de la façon qui vous semble être la bonne. Vous avez quelque chose à dire, alors communiquez-nous le.

M. Smith: En fait, je ne sais pas si mes commentaires se rapportent à la question. Néanmoins, vous déclarez qu'en ce moment, où le taux de chômage s'élève à 8%, certaines personnes en particulier sont incapables de trouver un emploi. Cela est probablement vrai. Je ne pense pas pouvoir résoudre ce problème mieux que personne d'autre. Mais je pense que, même à l'heure actuelle, les personnes les mieux qualifiées pour des emplois particuliers qui sont prêtes à accepter un poste dans n'importe quelle région ou localité plutôt que d'être trop difficiles, trouveront du travail. Il y a des douzaines, sinon des centaines de cas où des personnes ont refusé un emploi qui leur était offert parce qu'elles ne voulaient pas faire l'effort nécessaire pour se recycler ou pour déménager à l'endroit où le poste était disponible.

Le président: Bien entendu, ce que vous dites est vrai. Mais déménager n'est pas chose facile. Néanmoins, n'oubliez pas que depuis la guerre notre pays a toujours eu un taux de chômage d'au moins 4%.

M. Smith: Il est presque impossible de réduire ce pourcentage étant donné qu'il représente les personnes qui changent d'emploi. Je ne sais pas s'il s'élève à 3 ou 4%, mais c'est à peu près cela.

Le président: Quatre pour cent représente le mouvement, etc. Étant donné que le taux de chômage a été plus élevé, certaines personnes ont été incapables de se trouver un emploi qu'elles que soient les circonstances. J'ajouterai que, dans certains cas, des emplois sont disponibles mais les chômeurs ne les acceptent pas.

M. Smith: Il existe également des prestataires de bien-être social professionnels.

[Text]

The Chairman: I have heard that statement made. I will tell you something. It is tougher today to get yourself on welfare than it is to get upstairs at the doors of heaven. Anyone who attempts to get on welfare today has to pass through the hands of professional people who know the business. The idea of welfare being loaded was exploded a long time ago. That is not where your trouble lies. Even the Ontario Minister of Welfare, Mr. Keith Norton, has agreed that only about 3 per cent of the people on welfare could work. That was his official view.

Mr. Smith: I would hope that is true.

The Chairman: That is true. But we have a group of people who want work but who cannot work. Let me give you an example. Senator Fournier (Madawaska-Restigouche) was there at the time when we were in Moncton. The mayor was there, sitting alongside me, as the vice-chairman. There was a man who said "I don't want to work; you look after my family." So the mayor said "That's the kind of people we want to deal with." I said "All right, Mr. Mayor, you give us the solution; what do you do?" He said, "Well, cut him off welfare," I replied, "Cut the rest of the family off?" He replied, "No." He would not cut off the rest of the family but he would cut him off. Does that seem reasonable? He was not cutting the family off. The man had a wife and four children. The next question we asked him was, "If you cut him off welfare, you only give enough for five instead of six; who is going to go without in the family; who is going to be short?" Obviously you know who is going to be short, as well as anybody else. It will be the wife. She is the one who will be without.

Mr. Smith: Possibly.

The Chairman: Is that a solution? He agreed that was not a very good solution, and I agree, too.

Mr. Smith: Certainly we have an obligation as citizens of Canada to provide for people who are unfortunate, in other words where something has happened beyond their control. We do this, for instance, in our unemployment insurance, in our welfare programs and so on, it is quite appropriate. There is no argument on that at all.

The Chairman: So what you say is that we have a social contract with these people?

Mr. Smith: Oh yes. I agree one hundred per cent, definitely.

The Chairman: What we are concerned with here at this time, as Senator Deschatelets put so well a little while ago, is this. Take a man who has worked hard all his life; he did not have too much of a job and in the end he got his pension and he thought he could make do with that pension, which was about half his normal pay; he had not been able to save too much, although he worked hard and tried to save. He starts off and the first thing that hits him is inflation, which takes away 7 per cent or 8 per cent from his pension. He then says, "I

[Traduction]

Le président: J'ai déjà entendu cette phrase. Je vais, toutefois, vous dire quelque chose. De nos jours, il est plus difficile de recevoir des prestations de bien-être social que d'entrer au ciel. À l'heure actuelle, toute personne qui demande à recevoir des prestations de bien-être social doit passer par des fonctionnaires qui connaissent leur métier. Ça fait longtemps qu'on a démontré la fausseté de l'idée que trop de gens vivent de l'aide sociale. Ce n'est pas là que se trouve votre problème. Même le ministre du Bien-être social de l'Ontario, M. Norton, a déclaré que seulement 3% des prestataires de bien-être social pouvaient travailler. Tel est son point de vue.

M. Smith: J'aimerais que ce soit vrai.

Le président: C'est vrai. Néanmoins, il y a un groupe de personnes qui veulent travailler mais qui ne le peuvent pas. Permettez-moi de vous donner un exemple. Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche) était avec moi à ce moment-là et nous étions à Moncton. Le maire était assis à mes côtés et agissait en tant que vice-président. Un homme a déclaré: «Je ne veux pas travailler. Vous vous occuperez de subvenir aux besoins de ma famille.» Alors le maire a dit: «C'est de ce genre de personnes que nous devons nous occuper.» Je lui ai dit: «Très bien, monsieur le maire, donnez-nous la solution. Qu'est-ce que vous feriez?» Il m'a répondu: «Je lui supprimerais ses prestations d'aide sociale.» Je lui ai demandé: «Privez-vous le reste de la famille également?» Il a répondu «non». Il ne supprimerait pas les allocations d'assistance sociale de la famille, mais il supprimerait les siennes. Est-ce raisonnable? Il ne supprimerait pas les allocations de la famille. Il avait une femme et quatre enfants. Nous lui avons posé une autre question: «si vous mettez fin aux prestations d'assistance sociale du père de famille, les prestations ne subviendront plus qu'aux besoins de cinq personnes sur six. Qui sera privé dans la famille? Vous le savez bien, comme tout le monde. Ce sera la femme. Elle sera dépourvue.

M. Smith: C'est possible.

Le président: Est-ce là une solution? Il a reconnu que ce n'était pas une très bonne solution et je suis de cet avis.

M. Smith: En tant que Canadien, nous avons sans doute l'obligation de venir en aide aux personnes qui sont dans le besoin, en d'autres mots nous devons aider les personnes qui sont victimes d'événements qui échappent à leur contrôle. C'est d'ailleurs à quoi servent les prestations d'assurance-chômage et les programmes de bien-être social, etc. et je crois que nous agissons bien. Il n'y a aucun doute à ce sujet.

Le président: En somme, vous dites que nous avons un engagement social envers ces gens?

M. Smith: Oh oui. Absolument et parfaitement.

Le président: Ce qui nous intéresse présentement, comme l'a si bien résumé il y a quelque temps le sénateur Deschatelets, c'est ce qui suit. Prenons pour exemple celui qui a travaillé ferme toute sa vie; son emploi n'était pas tellement rémunérateur et, lorsqu'il a pris sa retraite, il croyait être en mesure de subvenir à ses besoins avec une pension qui équivalait à la moitié de son salaire; il n'a pas pu économiser beaucoup même s'il a travaillé fort et s'il a essayé d'économiser; il commence à peine à toucher sa pension et, déjà, l'inflation l'éprouve en lui

[Text]

can't stand this. I want to work, I am in good health, I want to work; I don't want this fellow to tell me that I have got to go because the calendar says so." That is our problem. We say that fellow ought to be permitted to work so long as he can work. That is all we are saying. We are not saying he must work till he is 90, 80 or 70, whatever it is. We say that he ought to be permitted to work so long as he is able to work. If he cannot do the work, you as an executive move him out; you have every right to move him out.

That is our problem. You tell us how we should go about it. You have 30,000 people under you; you have a great responsibility as treasurer and you are dealing with that problem every day, or somebody in your organization is. Somebody in the organization has to say, "I don't think George is doing the job as well as he might. Hadn't we better move him over a little? He has only got three or four more years, so we will see how long we will carry him, or we have got to get rid of him." You have that all the time, don't you?

Mr. Smith: Yes, I think so.

The Chairman: All right. Help us out.

Mr. Smith: I think I have expressed my view on that previously. I don't know whether you are proposing to impose a higher mandatory age or whether you want to have no mandatory age. I don't think it will make all that much difference, really. However, I do feel that it does make it easier to be able to terminate people beyond a particular age if we could still have the age of 65 under present conditions. There may be major advances in medical science and so on so that 65 will not be the appropriate age, it might be something different in the future. However, 65 seems to be the appropriate age right now. If we have that as the age at which pension plans might mature, this would be the expected time unless the person is fully able and there is a place for him in the organization, when we might extend it year by year until, say, age 70. This would seem to be a reasonable thing to do.

The Chairman: Mr. Smith, the medical people came before us. Originally 65 was the age based on medical opinion. When the medical people came before this committee they said that 65 is no more normal than any other age, that it is absolutely meaningless. It may apply to you or to me, but it may not apply to somebody else.

Mr. Smith: I agree that it does not apply at all in medical terms. Some people are old at 60, while others are not old at 75. There are other aspects, too, in terms of planning. I know that the people before me were indicating their concern about having some sort of certainty, shall we say, relative to when they may be able to promote their various people from within, to keep the organization alive and on-going. We have to

[Traduction]

enlevant 7 ou 8 p. cent de sa pension. Il se dit alors: «Cela suffit, je veux travailler, car je suis en bonne santé. Je ne veux qu'un type me dise que je dois cesser de travailler à cause de mon âge.» C'est notre problème. Selon nous, ce travailleur devrait continuer à travailler tant qu'il le pourra. Voilà ce que nous disons. Nous ne disons pas qu'il doit travailler jusqu'à 90, 80 ou 70 ans, mais qu'il devrait pouvoir travailler tant qu'il le pourra. Lorsqu'il ne pourra plus effectuer son travail, vous pourrez, en votre qualité de dirigeant, le mettre à la retraite: vous en avez le droit.

C'est notre problème et vous nous dites comment le résoudre. Vous employez 30,000 personnes; en votre qualité de trésorier, vous avez de nombreuses responsabilités et vous ou du moins un autre dirigeant de votre entreprise faites face à ce problème quotidiennement. Quelqu'un doit dire: «Je ne crois pas que George accomplit son travail aussi bien qu'il ne le pourrait. N'aurions-nous pas intérêt à avancer quelque peu l'âge de la retraite dans son cas? Il ne lui reste que trois ou quatre années à travailler, nous déciderons donc combien de temps nous le garderons ou si nous devons le mettre à la retraite.» Vous faites toujours face à ce genre de problème, n'est-ce pas?

M. Smith: En effet.

Le président: Très bien. Aidez nous.

M. Smith: Je pense que je vous ai déjà fait connaître mon opinion à cet égard. Je ne sais pas si oui ou non vous voulez imposer la retraite obligatoire à un âge plus avancé. Je ne pense pas que cela fasse en fait une si grande différence. Je crois cependant qu'il est plus simple de pouvoir mettre les travailleurs à la retraite après un âge déterminé. Même si dans les conditions actuelles, l'âge de 65 ans est pertinent, il se peut que des découvertes importantes fassent progresser la médecine et que, par conséquent cet âge ne soit peut-être plus approprié. Cependant ce n'est semble-t-il, pas le cas à l'heure actuelle. Si l'âge de 65 ans correspond à l'échéance de sa pension, c'est la règle à laquelle on s'en tiendrait sauf si la personne est tout à fait en mesure de poursuivre son travail et si l'organisation a toujours un emploi à lui proposer nous pourrions alors reporter d'année en année l'âge de la retraite jusqu'à l'âge de 70 ans. Ce serait la mesure appropriée à adopter.

Le président: M. Smith, des médecins ont comparu devant le comité. Initialement, la décision de fixer à 65 ans l'âge de la retraite était fondée sur l'opinion des médecins. Lorsque des médecins ont comparu devant ce comité, ils ont mentionné que 65 ans n'était pas un âge plus approprié qu'un autre, que cette décision n'avait absolument aucune signification. Cette décision peu être valable dans votre cas ou dans le mien, mais peut-être pas dans celui d'une autre personne.

M. Smith: Je souscris à votre opinion selon laquelle un âge précis ne s'applique pas à tous du point de vue médical. Certains sont déjà vieux à 60 ans alors que d'autres ne le sont même pas à 75 ans. Il y a d'autres aspects dont il faut tenir compte, la planification notamment. Je sais que des témoins, qui ont comparu avant moi, ont indiqué leur désir d'obtenir une certaine garantie afin, dirons-nous, de pouvoir accorder

[Text]

recognize, I think, Mr. Chairman, that the production of wealth is brought about largely through our business enterprises. The point is, how are we going to distribute our wealth? The thing to do is to make sure the wealth is produced in the first place by making industries more and more efficient. As world competition becomes more severe, and as we become more and more a part of a global context we have to make sure not only that we are competitive and efficient within our Canadian environment, but also as compared to other nations in the world. Our first concern must be to make sure that our wealth generation machine is ticking along efficiently.

The Chairman: We have not redistributed wealth, as you know, in this country, since 1953, to any extent. That is our difficulty. The wealth is there, but there has been no redistribution of wealth in this country since 1953.

Mr. Smith: But it is going on all the time, is it not?

The Chairman: It is not being redistributed. It is moving around among certain people, but it is leaving some people with nothing.

Mr. Smith: The pattern of distribution is changing.

The Chairman: Yes, but redistribution still only means that the top 20 per cent, and the middle, and the bottom 20 per cent, are still getting what they had before. These are government figures. I put them on the record the other day in the Senate.

We are not blaming you for this. You represent an organization worth \$5 billion. We are very proud of such organizations. They have a lot of experience. If we were not spending some of this social money among organizations such as yours, however, you would not be doing so well.

This cannot be such a bad country when someone announces, as happened the other day, that the increase in profits has only been 21 per cent, in some cases, and in other cases much higher. Your own firm has done very well. That is your business, however, and we are not complaining about it. You are a very efficient organization, according to your own lights, and you are here, and you contribute; but what we are saying, in effect, is that we have problem with regard to people who are helpless, and we want a bigger contribution.

Mr. Smith: Yes, but I am trying to suggest, Mr. Chairman, that some of these people are not as helpless as you may think. I feel that they should be encouraged to do more for themselves.

I have gone through this problem myself. I know what it is like to deny myself a lot of things over a long period of time in order that I might provide for the future. I still feel that there are quite a number of people who spend every cent they can get and borrow, and they think nothing of the future. Yet, we

[Traduction]

des promotions à leurs employés et d'assurer le dynamisme et la continuité au sein de leur entreprise. A mon avis, monsieur le président, nous devons reconnaître que nos entreprises commerciales engendrent beaucoup de revenus. La question qui se pose est la suivante: comment allons-nous redistribuer ces revenus? La première mesure à prendre est d'assurer la production de ces revenus en rendant les industries de plus en plus efficaces. Puisque la concurrence internationale devient plus forte et que nous faisons de plus en plus partie d'un ensemble global, nous devons nous assurer que nous sommes compétitifs et efficaces non seulement sur les marchés canadiens mais également sur les marchés mondiaux. Notre principal objectif doit être de nous assurer que nos mécanismes qui produisent ces revenus fonctionnent efficacement.

Le président: Comme vous le savez, il n'y a pas eu de redistribution depuis 1953 au Canada; c'est là notre problème. Les revenus sont là, mais aucune redistribution n'a eu lieu depuis 1953.

M. Smith: Mais, tout a toujours fonctionné, n'est-ce pas?

Le président: Les revenus ne sont pas redistribués. Certains en jouissent mais d'autres n'ont rien.

M. Smith: Le mode de redistribution se modifie.

Le président: Oui, mais il n'y a encore que le pallier supérieur, soit 20 p. 100 de la population, ainsi que la classe moyenne, qui profitent de cette redistribution alors que le pallier inférieur, soit 20 p. 100 de la population obtient toujours la même part. Ce sont les chiffres fournis par le gouvernement. Je les ai fait inscrire au procès-verbal du Sénat l'autre jour.

Nous ne vous imputons pas la responsabilité de cette situation. Vous représentez une entreprise qui vaut \$5 milliards. Nous sommes très fiers de ces entreprises qui possèdent beaucoup d'expérience. Si nous n'accordions pas aux entreprises comme la vôtre certains crédits affectés au bien-être social de la population, votre rendement serait pas aussi bon.

Ça ne va pas trop mal au pays quand on peut annoncer, comme ce fut le cas l'autre jour, que l'augmentation des bénéfices n'a été que de 21 p. 100 dans certains cas et a même été plus élevée dans d'autres cas. Votre propre entreprise a obtenue de très bons résultats. Cependant, votre entreprise vous appartient et elle ne fait pas l'objet de nos récriminations. Selon nos propres chiffres, vous constituez une entreprise très efficace et vous comparez devant le comité et vous apportez votre contribution; mais selon nous, les personnes démunies constituent en effet un problème pour nous et il faut une contribution plus importante.

M. Smith: Je comprends, mais j'essaie de vous dire, monsieur le président, que certaines de ces personnes ne sont pas aussi démunies que vous ne le croyez. A mon avis, il faudrait les encourager...

J'ai connu ce problème moi-même. Je sais ce que c'est que de se priver au cours de longues périodes afin de pouvoir se mettre à l'abri du besoin à l'avenir. Je pense encore qu'il y a un très grand nombre de gens qui dépensent tout leur argent et qui font des emprunts, et qui ne pensent pas du tout à l'avenir.

[Text]

feel, according to you, Mr. Chairman, that those who have denied themselves through their lifetime must provide for those who have squandered throughout their lifetime.

The Chairman: It has always been that way. It has been that way since time began. Everyone you see here has had long experience in hard times. I know every one of them. I am among them too. Every one of these people has been through it. We know what the situation is. In light of that, we are trying to help out. What we are doing is giving the country the benefit of our experience. We have no knife into anybody. So far, we have done it well on other occasions. We are trying to do it the same way here. We understand the problem.

When we first started on this social welfare tack, I was there. In recent years, I want to tell you, if we did not have Unemployment Insurance, if we did not have Old Age Security and if we did not have Family Allowance we would have had barricades instead.

Senator Quart: And if we didn't have corporations, we wouldn't have as much employment.

Senator Deschatelets: One more question, Mr. Chairman. One of the things this committee would like to achieve is to change the attitude of society towards the older worker, whether he is 50, 60 or older

If we achieve part of this, these people will be in a better situation to look after themselves. What we have found is that the attitude of society is bad for the older worker. Nobody cares about him. It comes from the highest level—the federal government. If we take the lead in that sense, it might spread to provincial governments and business firms.

Mr. Smith: I agree with you.

Senator Deschatelets: And then it would be easier for older people to look after themselves because they would be able to get a job.

Mr. Smith: I agree with you, senator. The past 15 or 20 years has been the age of youth. There has been a very heavy concentration on youth. I think perhaps part of the reason for this might be the rapid advance in technology in which the young people are acquiring the knowledge required. Knowledge expansion has been accelerated tremendously. The older generation in the work force are generally not competent to handle the new technology. This is probably part of the reason. It is certainly not the only reason why society in general has been looking to the high technology and saying, "Look, it is the younger people who are able to cope with that. The older people cannot." So they are sort of second class.

There are two things required in business: one is technology, the other is wisdom and judgment. I feel your committee

[Traduction]

Pourtant, d'après ce que vous dites, monsieur le président, nous pensons que ceux qui se sont privés durant leur vie, doivent contribuer à assurer la subsistance de ceux qui ont gaspillé leur argent durant leur vie.

Le président: Cela s'est toujours passé ainsi. Il en a toujours été ainsi depuis que le monde existe. Tous ceux que vous voyez ici ont bien connu des difficultés. Je connais chacun d'eux, je suis parmi eux également. Chacun d'eux en a supportées, nous connaissons cette situation. Et c'est pourquoi nous essayons d'apporter notre aide. Nous donnons au Canada le bénéfice de notre expérience. Nous n'avons rien contre personne. Nous avons réussi à le faire en d'autres occasions, et nous essayons de le faire de la même façon ici. Nous comprenons le problème.

Lorsque nous avons commencé à étudier la question du versement des prestations de bien-être social, j'ai participé aux délibérations. Je tiens à vous dire que si au cours de ces dernières années nous n'avions pas eu l'assurance-chômage, la pension de sécurité de la vieillesse, et les allocations familiales, il y aurait eu une révolution.

Le sénateur Quart: Et si nous n'avions pas des sociétés, nous n'aurions pas eu autant d'emplois.

Le sénateur Deschatelets: Je voudrais soulever une autre question, monsieur le président. Un des objectifs que notre Comité voudrait atteindre, serait de changer l'attitude de la société à l'égard des travailleurs âgés, qu'ils soient âgés de 50, 60 ans ou davantage.

Si nous parvenons partiellement à atteindre cet objectif, ces personnes seront plus en mesure d'assurer leur subsistance. Nous avons découvert que la société a une attitude défavorable à l'égard du travailleur âgé. Personne ne se soucie de lui. On constate une telle attitude à l'échelon le plus élevé, le gouvernement fédéral. Si nous prenons l'initiative en ce sens, cela pourrait influencer sur les gouvernements provinciaux et les entreprises commerciales.

M. Smith: Je suis d'accord avec vous.

Le sénateur Deschatelets: Et alors, les personnes âgées pourraient plus facilement assurer leur subsistance parce qu'elles pourraient obtenir des emplois.

M. Smith: Je suis d'accord avec vous, sénateur. Les quinze ou vingt dernières années ont été l'époque de la jeunesse. On s'est concentré fortement sur la jeunesse. Je pense que c'est peut-être dû partiellement aux progrès rapides de la technologie, dans laquelle les jeunes acquièrent les connaissances voulues. L'accroissement des connaissances a été accéléré considérablement. Dans la population active, ceux qui appartiennent à la vieille génération, en général ne sont pas compétents pour utiliser les nouveaux moyens techniques. C'est probablement en partie la raison. Ce n'est certainement pas la principale raison pour laquelle la société en général considère la technologie de pointe et déclare: «Eh bien, ce sont les jeunes qui sont capables d'en acquérir la maîtrise, les personnes âgées ne le peuvent pas.» Donc, ce sont en sorte des citoyens de deuxième classe.

Deux éléments sont nécessaires dans le domaine des affaires: l'un est les moyens techniques, l'autre la sagesse et le juge-

[Text]

should be emphasizing the value of the wisdom and judgment of older people.

The Chairman: You have put it beautifully. What we have been saying is, "Don't waste those older people." They have something you cannot replace. The office boy cannot take his place.

Mr. Smith: If I may just add, senator, I just mentioned the concept I had about the third career, the time to serve. In other words, I feel that an individual who has, either through a formal pension plan or through a combination of a formal pension plan, his own wages and so on, and who is in a position to be fairly independent in terms of monetary requirements, is now in a position where he can serve his fellow man on a voluntary basis, and I think there should be much more emphasis on this type of activity. I notice that in the United States, for instance, the Health and Welfare people are promoting this type of program very heavily. I for one think that this is an avenue that your committee might strongly recommend.

The Chairman: We will. But you know that the government is doing a great deal through "New Horizons" and they are involving these people and you will find that in Ottawa voluntary groups are doing excellent work, as they are doing in many other places as well.

Mr. Smith: It is coming. This whole concept, this feeling, is on the way.

The Chairman: You have helped us a great deal more than appeared to be the case at first. You wound up on a beautiful thought which is exactly what we had in mind. When an organization of your size and your importance takes the time to come here and talk to us about a national problem, then it is a credit to your organisation and it is a credit to the Senate. We feel that way about it.

We are thankful to you and we learned some things from what you have said. Some of the things that you have said we agreed with and some of the things you said we did not agree with. Nevertheless, on behalf of the committee I thank you very, very much.

The committee adjourned.

[Traduction]

ment. Je pense que votre Comité devrait insister sur la valeur de la sagesse et du jugement des personnes âgées.

Le président: Vous l'avez exprimé admirablement. Nous avons déclaré constamment: «Ne gaspillez pas les qualités des personnes âgées.» Elles ont des qualités qui sont irremplaçables. Le messenger de bureau ne peut pas prendre leur place.

M. Smith: Si vous me permettez d'ajouter quelques mots, sénateur, je viens de mentionner ma conception d'une troisième carrière, c'est-à-dire servir son prochain. Autrement dit, je pense qu'une personne qui touche, soit dans le cadre d'un régime de pensions reconnu soit en vertu de combinaisons financières dans le cadre d'un tel régime, son propre salaire et d'autres revenus, et qui a des moyens financiers lui permettant d'assurer sa propre subsistance, se trouve maintenant en mesure de servir son prochain bénévolement. Je pense qu'on devrait insister davantage sur ce genre d'activité. Je remarque qu'aux États-Unis, par exemple, les responsables des services de santé et de bien-être social encouragent très fortement la mise en œuvre de ce genre de programme. Pour ma part, je pense que c'est un moyen que votre Comité pourrait fortement recommander.

Le président: Nous le ferons. Mais vous savez que le gouvernement fait actuellement énormément de choses par l'entremise de «Nouveaux Horizons», et ces personnes participent à des programmes et vous constaterez qu'à Ottawa des groupes de bénévoles font actuellement un travail excellent, ainsi que dans de nombreuses autres localités.

M. Smith: Cela s'amorce. Cette conception, ce sentiment, commence à se répandre.

Le président: Vous nous avez aidés beaucoup plus que cela semblait être le cas au début. Vous avez conclu en exprimant une idée admirable qui est exactement ce que nous avions à l'esprit. Lorsqu'un organisme aussi important que le vôtre prend le temps de se faire représenter ici, et de nous parler d'un problème national, c'est tout en l'honneur de votre organisme et tout en l'honneur du Sénat.

Nous vous savons gré de votre témoignage, et vos paroles nous ont appris certaines choses. Nous sommes d'accord avec certains des arguments que vous avez présentés et nous ne souscrivons pas à d'autres. Néanmoins, au nom du Comité je vous remercie.

Le Comité suspend ses travaux.

APPENDIX 17—"A"



Amoco Canada
Petroleum Company Ltd.

**BRIEF TO THE
SPECIAL SENATE COMMITTEE
ON RETIREMENT AGE POLICIES**

JANUARY 24, 1979

Brief

To The

Special Senate Committee on Retirement Age Policies

Submitted By: Amoco Canada Petroleum Company Ltd.
Amoco Canada Building
444 - 7th Avenue S.W.
Calgary, Alberta
T2P 0Y2

January 24, 1979

THE COMPANY

1. Amoco Canada Petroleum Company Ltd. is engaged in the exploration for and production of oil and gas, principally in Alberta, British Columbia, the Yukon Territory and the Northwest Territories. The company is a substantial producer and purchaser of natural gas liquids (NGL) and marketer of liquified petroleum gases (LPG), owning major interests in facilities in Alberta for the recovery and processing of NGL and approximately a 50 per cent interest in a large NGL fractionating and LPG storage facility near Sarnia, Ontario. Amoco Canada produces and markets sulphur, conducts an active exploration program for minerals and manufactures and sells woven synthetic fabrics. It is actively engaged in several projects and studies designed to develop techniques for the commercial recovery and upgrading of both crude bitumen (from the oil sands) and heavy oil. All of the company's operations, involving in excess of 1900 employees, are conducted in Canada.
2. The company, a wholly owned subsidiary of Standard Oil Company (Indiana), and its predecessors have been engaged in the oil and gas industry in Canada since 1948 and have participated in many oil and gas discoveries in western Canada. Amoco Canada believes it is currently the fifth largest producer in Canada of crude oil, natural gas and NGL. During the first nine months of 1978 the company's average daily production was 40,359 barrels of crude oil, 241,854 thousand cubic feet of natural gas and 10,710 barrels of NGL. It is among the most active exploration companies in Alberta, having an interest in more than 10

per cent of the exploratory wells drilled in 1978. The company is a substantial marketer of LPG and has constructed collection and pipeline systems to aid in the transportation of produced and purchased NGL to the company's extensive NGL fractionating and LPG storage facilities in Alberta and Sarnia, Ontario. It is not engaged in refining or in retail marketing operations.

3. In 1977, Amoco Canada derived revenues of \$671 million from its various lines of business. Through September 1978 its revenues were \$492 million.

AMOCO CANADA'S RETIREMENT PLAN

4. Amoco Canada's retirement plan is comprised of two parts: a basic retirement plan and an auxiliary plan for additional voluntary employee contributions. In addition, the company's savings plans are designed to provide employees with supplementary retirement income.
5. The basic retirement plan, which provides benefits on a definite basis, is currently funded entirely by company contributions and provides pension benefits from time of retirement until death. It includes a joint and survivor option through which an employee may select a joint annuitant to receive a lifetime pension (in the event of the employee's death prior to or after retirement). Retirement occurs when an employee leaves the service of the company at age 65, or at any time after age 55 when the employee's age plus years of service add up to 75, or at any time for approved disability or with company consent.

Although actual retirement income is computed by different methods depending on individual circumstances, the maximum attainable is 60 per cent of the average earnings of the highest consecutive five years out of the last 10 years of service. Unreduced annuities are available for those who retire at ages 62 to 65. Earlier retirements result in reduced annuities, but these are more favorable than if actuarial tables were used. Depending on the formula used to compute the retirement annuity, an offset to the annuity of 50 per cent of the Canada Pension Plan and Old Age Security benefits payable at time of retirement may be made.

6. Employees are entitled to the basic annuity provided by company contributions after they have completed 10 years of service (vesting).
7. Pensions are adjusted from time to time on an ad hoc basis to recognize increases in the Consumer Price Index. By and large, these adjustments have amounted to 50 per cent of increases in the CPI.
8. The auxiliary plan enables employees to make additional voluntary contributions both for current service and for prior years when they were not a contributor. It is a money purchase plan and provides retirement benefits which depend solely upon the amount of money accumulated within an employee's account. (In 1977, 211 employees made contributions of over \$500,000 to the auxiliary plan.) In addition, employees can participate in a private Registered Retirement Savings Plan by payroll deduction. Contributions to the auxiliary plan and the RRSP are tax deductible, and take-home pay is adjusted accordingly.

9. Amoco Canada has two savings plans, to which the company's combined contribution is four per cent of employee earnings (five per cent after 10 years of service). One of the two is registered as a deferred profit sharing plan, which of course means that the company's contribution is tax deferred in respect of employee taxable income; the contribution is taxable currently if it is made to the regular plan. In either case, however, because of the limitations placed on accessing contributions made by the company, plan participation can be viewed as a means of supplementing future retirement income.
10. Due to the relatively young age (average 32) of our employees, the company's experience with retirement has been limited. To date only 12 employees have retired from the company. Of these, four retired at age 65 and eight retired earlier (at an average age of 59). By 1984 only 11 of our existing employees will have reached age 65, although an additional 88 will be eligible for early retirement then.

MANDATORY RETIREMENT AGE

11. Many compelling arguments have been advanced to support the idea that retirement at age 65 should be eliminated. The core of these arguments is that individuals should not be forced into retirement, because they do not necessarily lose their capacity for productive work when they reach 65. Questions of social adjustment, mental health and economic survival have also been raised. To challenge not only the central hypothesis but the line of reasoning which flows from the corollary

questions is of course to invite the criticism that, at best, one is out of phase with contemporary values affecting work or, at worst, is insensitive to the hardships faced by those who find themselves retired. But it seems to us that some challenge is in order because it is not at all clear that eliminating mandatory retirement is the only resolution to the problem, or suite of problems, which the committee is to examine and report on.

12. The use of 65 as a normal retirement age has been in existence for a long time, so it is little wonder that its practical and philosophical underpinnings have been called into question. Apart from considerations of health and longevity, there is a growing awareness that many individuals derive their self-fulfillment principally from their jobs - that doing useful and productive work contributes to a sense of personal worth and dignity.
13. On the other hand, provision of a normal retirement age, to the extent it is coupled with adequate pension arrangements, does recognize that individuals will want to ultimately cease working and it does enable them to pursue their personal interests to whatever level of involvement they find appropriate. Because a person is retired does not mean that he is no longer vital, and does not mean that he must cease to be useful and productive.

Amoco Canada Position

14. Our position on the issue of mandatory retirement is that employers should not be required, through legislation, to discontinue or alter

the use of retirement age policies which are pertinent to their circumstances. The rationale for this position is developed below. Discussed also is an alternative approach to the issue at hand.

The Case Against Mandatory Retirement

15. The following sets forth our comments concerning some of the specific arguments that have been made against mandatory retirement.
16. Mandatory retirement at some arbitrary age ignores an employee's wishes or his ability to continue to work productively. Unless employees are to be guaranteed the right to work until they die, they are going to have to face the prospect of retirement at some stage of their lives, at which point an adjustment no longer can be avoided. If the practice of normal retirement does nothing else, it alerts the employee to the fact that retirement is indeed inevitable and that some preparation on his part is in order, although the employer can help by providing a well designed program of pre-retirement counselling. One can also raise a question as to the obligation an employer has with respect to providing the means whereby an employee satisfies his need to be useful and productive. Are there not alternative avenues that can be pursued? To mention a few, there are the possibilities of a second career and volunteer work.
17. An employee who is obliged to retire may suffer deteriorating physical and emotional health. A person's ability to adjust to retirement, both physically and mentally, relates to the

adaptability and inner resources he possesses prior to retirement. We are not aware of any good statistical evidence which would indicate that retirement in and of itself has any effect on a healthy person. But retirement, like any other significant event in life, does require preparation, and this reinforces the desirability of a pre-retirement counselling program.

18. Mandatory retirement can bring about economic hardship. Insofar as this is a problem and it is a function of people not having access to private pension plans, the question of mandatory retirement is irrelevant: If a person is not a participant in a pension plan, he presumably is not faced with a requirement that he must retire. However, it is a fact that many people in this country do not have access to private pension plans, and this may well be a contributing factor to financial difficulty on retirement. The possibility of encouraging, through appropriate incentives, more employers to adopt plans should be pursued, with the objective of ensuring that a greater proportion of our citizens enjoy adequate pension income from all sources, including the Canada/Quebec Pension Plans.
19. Nevertheless, it would seem that the broader issue here focuses on individual responsibility. Although there are no doubt situations in which, through circumstance or through no fault of his own, a person finds himself in economic trouble on retirement, the concept of personal responsibility cannot be ignored. Even without a national pension plan, or absent participation in a

private plan, an individual can ordinarily provide for his own retirement if he has the will to do so. We believe that, in approaching the matter of responsibility, governments must exercise great care not to compromise individual initiative and enterprise.

Portability

20. The question of portability is bound to be raised in connection with this problem, the argument being that if certain pension plan credits were somehow transferable, individuals would have larger single source pensions, providing for more retirement security. The concept is superficially intriguing, but it ignores the formidable array of technical and administrative difficulties which would arise. It also implies that every employer would be required to have a pension plan, since it would hardly be fair to impose portability only on those companies now offering plans to their employees.
21. Of more significance is the fact that the introduction of portability might impair an employer's ability to design a pension plan of a type which best serves the interests of its employees. For example, the suggestion has been made that a "universal" pension plan, providing for both employer and employee contributions, be established, so that an employee would be constantly covered, regardless of job changes. But some employers, like Amoco Canada, have designed plans allowing employees to make

voluntary retirement plan contributions with respect to years in which they did not contribute. Unless the tax laws were changed, this beneficial option (which gives employees the opportunity to supplement their retirement income) would have to be eliminated. A better approach would be to consider some standardization of private pension plan vesting and "locking-in" provisions. In any event, as we have noted, there is a proper role for the Canada/Quebec Pension Plans to play and, conceptually at least, we have no difficulty with their use as a source of some portion of total retirement income.

Indexing

22. Indexing is another matter which is likely to be raised. We are not comfortable with the concept of formalized indexing, particularly so long as the Consumer Price Index is the only basis which would be available for automatic pension adjustments. Because the CPI is premised on a spending pattern not necessarily applicable to those who have retired, it is not at all certain that movement in the index is a reliable measure of changes in their cost of living. We would like to see if an accurate index covering these people could be constructed. However, until one is in place, employers should be permitted to make whatever adjustments they feel are appropriate.

23. From a broader perspective, it has been held that extending the age of retirement would help to check mounting social security

costs, particularly as the over 65 group increases as a proportion of the total population. This is a valid argument, provided some demographic forecasts are correct and if on a relative basis, therefore, a diminishing number of workers will be supporting a growing number not working. However, recent testimony before the committee indicated that only a marked resurgence of fertility rates or a massive decline in mortality rates would cause pressures to occur. Accordingly, we see this as a possible future issue and our position is that it would be precipitate to take action on the matter of mandatory retirement on the basis of a problem which may or may not emerge.

The Case for Mandatory Retirement

24. No one can seriously dispute the premise that an employee may be able to continue to function effectively beyond 65, if not in his present job, then at least in another which is presumably less demanding. But does acceptance of this premise lead to the conclusion that employers are wrong to have a provision requiring retirement at 65, or at some other age it has found to be consistent with its staffing philosophy? We hold the view in fact that the use of a normal retirement age requirement rests on both positive and defensible considerations.
25. Employers cannot ignore career aspirations of younger employees whose ambitions will be frustrated by the prolonged employment of people occupying more senior positions. They have to be concerned about impediments to the kind of organization regeneration that can best be

effected by the infusion of new blood, most especially at supervisory, management and executive levels. (This aspect has additional relevance for companies, like Amoco Canada, whose work is highly technical in nature.) And employers must make rational manpower and employee development plans based on some certainties, as, for example, a foreknowledge of anticipated retirements. These are serious concerns and must be balanced against those which relate to the matter of "denying" useful work to people over 65.

26. Moreover, the growing incidence of pension plans permitting early retirement, with a minimal discounting of accumulated credits, would suggest a consensus that employees do not cease to be productive at a given age. Organizations may have had several motives for adopting early retirement provisions, but implicit in many cases, we believe, is the concept that employees will be enabled to pursue second careers which will not be arrested by attainment of a prescribed age.

Options

27. The fact that early retirement formulas have been introduced implies that an element of flexibility does exist with respect to retirement age. We therefore see no reason why employers, in the face of changing societal values, would not be responsive to the needs of those over 65. So the issue becomes: What is the best way to address the problem of keeping people usefully employed after they have reached age 65?
28. It does not seem to us that the solution lies in requiring employers to eliminate normal retirement age provisions by legislating some scheme

of "flexible" voluntary retirement, to the end that an employee could continue working as long as he felt able to do so, subject, presumably, to his meeting accepted standards of performance. Although one can visualize situations where the nature of the job would require a more rigorous monitoring of physical capacity for older employees, the perils of introducing any program of obligatory health examinations need not be explored here. At some point, however, performance is going to diminish and the employer will be faced, inevitably, with making a determination about the capability of the employee to continue. If he is not deemed to be able to effectively handle his present job, is he to be involuntarily retired, with all the negative consequences inherent in such action, or is he to be reassigned or demoted to some other job in which his performance would meet established standards? What then happens to the incumbent who has to be replaced? And is there not a possibility that, faced with carrying on its staff an unsatisfactory employee past the point (mandatory retirement) at which separation would occur in the ordinary course of events, an employer will resort to dismissal as a means of overcoming the problem? Subject to common law restrictions on reasonable notice, we wonder how this process could effectively be controlled.

29. Nor would it be prudent, in our judgment, to establish by legislative edict a universal retirement age of, say, 70. If certain citizens are experiencing social dislocation or loss of a sense of worth through being compelled to retire at 65, it seems that these problems would simply be exacerbated by postponing the age of retirement to 70.

30. Moreover, existing government plans - Canada/Quebec Pension Plans and Old Age Security - are geared to age 65 retirement. These would have to be modified in the event mandatory retirement at this age is proscribed. Would benefits be paid in full even though an employee has regular employment? Would employer - employee CPP/QPP contributions continue after 65, and if so would benefits be deferred and paid at a higher (or lower) level when retirement does occur? In light of these considerations, how would employers, like Amoco Canada, rationalize pension plans which are integrated with government schemes? These are not insoluble problems, but they would need to be addressed.
31. Taking all of the foregoing into account, we submit that it would be ill-advised for the committee to recommend legislation requiring voluntary retirement or establishing some age after 65 at which retirement must occur. It is our position that employers are not only mindful of the contribution that older people can make but that, out of enlightened self-interest, they will in some fashion avail themselves of the talents of those who have reached the normal retirement age specified in their respective pension plans. (For the longer term, if the demographic predictions are correct, and labor shortages do materialize, there at least exists the possibility that employers will alter their retirement policies to accommodate the problem without prompting from government.)

Alternative Approach

32. We favor an approach permitting employers to retain a normal age at which employees would be retired but which would contemplate the

retention of employees or reemployment of retirees on some basis paralleling the following. Subject to management approval, an employee or a retiree would be offered work in a capacity appropriate to his skills and the demands of the job. In the case of a person retained in service, pension credits would continue to accumulate and benefits would be payable at the time of actual retirement. In the case of a retiree who is reemployed, he would be reenrolled in the pension plan and his income respecting the prior period of service would be suspended. Final retirement income would reflect both periods of service.

33. We appreciate that such an approach might not lend itself to legislative intervention and that its adoption (at least in some similar form) would rely on a corporate willingness to respond to the issue raised before the committee. It nevertheless represents an attractive option, inasmuch as it would come to terms with the disabilities perceived as being associated with mandatory retirement, yet in a way which would permit employers some flexibility in managing their pension programs. It would also put into focus the fact that "retirement" is essentially a pension plan requirement and is not, therefore, an overwhelming obstacle to continued work.

APPENDICE 17—«A»

AMOCO CANADA
PETROLEUM COMPANY LIMITED

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU
COMITÉ SPECIAL DU SÉNAT SUR
LES POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE LA RETRAITE

Le 24 janvier 1979

Mémoire
présenté au
Comité spécial du Sénat sur
les politiques relatives à l'âge de la retraite

Présenté par: Amoco Canada Petroleum Company Ltd.

Edifice Amoco Canada

444, S.O. 7^e avenue

Calgary (Alberta)

T2P 0Y2

Le 24 janvier 1979

LA SOCIÉTÉ - Description

1. Amoco Canada Petroleum Company Ltd. produit du pétrole et du gaz naturel et effectue des travaux de prospection pour découvrir principalement en Alberta, en Colombie-Britannique, au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest. Elle produit et achète en grande quantité des liquides extraits du gaz naturel et commercialise les gaz de pétrole liquéfiés; elle détient des intérêts importants dans les installations albertaines s'occupant de la récupération et du traitement des liquides extraits du gaz naturel ainsi qu'une participation d'environ 50% dans une importante usine de fractionnement de ces liquides et de stockage des gaz de pétrole liquéfié, située près de Sarnia en Ontario. Elle produit et commercialise le soufre, exécute un important programme de prospection de minéraux; en outre, elle fabrique et vend des tissus synthétiques. Elle participe activement à plusieurs projets et études visant à mettre au point des techniques pour la récupération commerciale d'une part et le raffinement du bitume brut extrait des sables pétrolifères et d'autre part de l'huile lourde. Tous les activités de la société, qui embauche plus de 1900 employés, se déroulent au Canada.

2. Filiale possédée en propriété exclusive par la Standard Oil Company (Indiana), cette société se consacre à l'industrie du pétrole et du gaz naturel depuis 1948 au Canada. Elle a également participé à la découverte de bon nombre de champs pétrolifères et gazéifères dans l'ouest du pays. La société Amoco Canada est d'avis qu'elle est actuellement par ordre d'importance au Canada le cinquième producteur de pétrole brut, de gaz naturel et de liquides extraits du gaz naturel. Au cours des neufs premiers mois de 1978, elle a maintenu une production quotidienne moyenne de 40,359 barils de pétrole brut, de 241,854 pieds cubes de gaz naturel et de 10,710 barils de liquide extrait du gaz naturel. Elle se classe parmi les sociétés d'exploration les plus actives en Alberta, ayant des intérêts dans plus de 10% des puits d'exploration forés en 1978. Cette société est une importante entreprise de commercialisation des gaz de pétrole liquéfié et elle a construit un réseau de collecte et de pipe-line afin de faciliter le transport des liquides extraits du gaz naturel produit et acheté vers les importantes usines de fractionnement de ces liquides et de stockage des gaz de pétrole liquéfié. Ces usines se trouvent en Alberta et à Sarnia (Ontario). La société ne s'occupe pas du raffinage ni de la commercialisation des produits destinés au marché de détail.

3. En 1977, Amoco Canada a tiré de ses différentes entreprises des bénéfices s'élevant à \$671 millions. Jusqu'à septembre 1978, ils ont atteint \$492 millions.

RÉGIME DE PENSION DE RETRAITE DE LA SOCIÉTÉ AMOCO CANADA

4. Le régime de retraite d'Amoco Canada se compose de deux parties: un régime de base et un régime complémentaire prévoyant des contributions volontaires supplémentaires. En outre, les régimes d'épargne de la société sont conçus pour assurer aux employés une retraite supplémentaire.

5. Le régime de base qui prévoit des prestations sur une base précise, est financé entièrement par la société et assure des prestations de retraite jusqu'au décès du bénéficiaire. C'est un régime de pension conjoint et de réversion: un employé peut choisir un cobénéficiaire qui recevra une rente viagère, si lui-même meurt avant ou après avoir pris sa retraite. Un employé peut prendre sa retraite à l'âge de 65 ans, à l'âge de 55 ans si son âge additionné à ses années de service donnent 75, ou en tout temps en cas d'invalidité ou avec le consentement de la société. Bien que le revenu de retraite lui-même soit calculé d'après diverses méthodes, selon les cas, le maximum possible est de 60% des gains moyens des cinq années de service. Pour ceux qui prennent leur retraite entre 62 et 65 ans, il existe des rentes entières. Une retraite anticipée donne droit à une rente réduite, mais cette dernière est plus avantageuse que celle que l'on obtiendrait en utilisant des tableaux actuariels. Selon la formule utilisée pour calculer la rente de retraite, il est possible de compenser celle-ci jusqu'à concurrence de 50% des prestations payables en vertu du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse.

6. Les employés ont droit à la rente de base assurée par les cotisations de la société lorsqu'ils ont à leur actif dix années de service (droits acquis).

7. De temps à autre, les pensions sont réajustées sur une base spéciale pour tenir compte des augmentations de l'indice des prix à la consommation. De façon générale, ces rajustements ont représenté 50% des augmentations de l'IPC.

8. Le régime complémentaire permet aux employés de verser des cotisations facultatives supplémentaires tant pour l'emploi détenu que pour les années antérieures durant lesquelles il n'a pas cotisé. Il s'agit d'un régime d'acquisition permettant d'obtenir des prestations de retraite qui dépendent uniquement du montant accumulé au nom de l'employé. (En 1977, 211 employés ont versé plus de \$500,000 au régime enregistré d'épargne retraite privé selon la méthode de retenue à la source. Les contributions au plan complémentaire et au REER

ne sont pas imposables et le revenu net est ajusté pour en tenir compte.

9. Amoco Canada gère deux régimes d'épargne dans lesquels la cotisation combinée de la société représente 4% des gains de l'employé (5% après dix années de service). Un des deux régimes est inscrit comme un régime de participation différé aux bénéficiaires, ce qui veut dire, bien sûr, que l'impôt à verser sur la cotisation de la société est reporté par rapport au revenu imposable de l'employé; à l'heure actuelle, la cotisation est imposable si elle est versée au régime normal. Dans chaque cas toutefois, en raison des restrictions limitant l'accès aux cotisations versées par la société, la participation au régime peut-être envisagée comme un moyen de suppléer au revenu de retraite futur.

10. Compte tenu de l'âge relativement jeune (âge moyen de 32 ans) de nos employés, l'expérience de la société en matière de retraite est assez limitée. Jusqu'à présent, seulement 12 employés ont pris leur retraite. Parmi ceux-ci 4 l'ont prise à 65 ans et 8 à un âge inférieur (la moyenne est de 59 ans). D'ici 1984, seulement 11 de nos employés actuels auront atteint l'âge de 65 ans, bien que 88 autres auront alors le droit de prendre une retraite anticipée.

ÂGE DE RETRAITE OBLIGATOIRE

11. Un bon nombre d'arguments de poids ont été avancés pour appuyer l'idée de supprimer l'âge de retraite obligatoire à 65 ans. L'essentiel des arguments était qu'on ne devrait pas forcer les gens à prendre leur retraite car ils ne perdent pas nécessairement leur aptitude à faire un travail productif lorsqu'ils atteignent l'âge de 65 ans. Des considérations d'ajustement social, de santé mentale et de survie économique ont également été soulevées. Contester non seulement l'hypothèse centrale mais aussi le raisonnement qui découle des questions connexes, d'est évidemment prêter le flanc à la critique. En effet, on peut avancer au mieux, qu'on n'est pas au courant des valeurs contemporaines en matière de travail, ou au pire, qu'on n'est pas sensible aux difficultés de ceux qui se voient mis à la retraite. Mais il nous semble qu'il faut relever le défi car il n'est pas du tout évident que supprimer l'âge de retraite obligatoire soit la seule solution au problème ou à la série des problèmes que le Comité est chargé d'étudier et sur lesquelles il doit faire des recommandations.

12. Depuis longtemps, 65 ans a été considéré comme l'âge normal de la retraite; aussi il est guère étonnant qu'on ait remis en cause l'usage et le principe sur lesquels on se base pour cela. Outre les questions de santé et de longévité, on se rend de plus en plus compte que pour beaucoup, l'épanouissement est fonction du travail; il semblerait qu'un travail utile et productif contribuerait à renforcer le sentiment qu'on a de sa valeur personnelle et de sa dignité.

13. Par contre, prévoir un âge normal de retraite, dans la mesure où des dispositions assurent en même temps une pension adéquates, c'est reconnaître que les individus voudront, en fin de compte cesser de travailler et c'est aussi leur permettre de poursuivre leurs intérêts personnels à leur guise. Si quelqu'un prend sa retraite, cela ne veut pas dire qu'il a cessé d'avoir une importance vitale ni qu'il cesse d'être utile et productif.

POINT DE VUE D'AMOCO CANADA

14. Au sujet de la question de la retraite obligatoire, nous estimons que les employeurs ne devraient pas être tenus, par voie de mesure législative, de suspendre ou de modifier les politiques relatives à l'âge de la retraite applicables à leur situation. Nous décrivons ci-dessous les raisons qui motivent notre position, et exposons également une autre façon d'aborder la question.

ARGUMENTS CONTRE LA RETRAITE OBLIGATOIRE

15. Voici nos observations sur certains des arguments contre la retraite obligatoire.

16. La retraite obligatoire, à un âge arbitraire, ne tient pas compte du désir ou de la capacité d'un employé de continuer à travailler de façon productive. À moins que les employés ne soient assurés du droit de pouvoir travailler jusqu'à leur mort, ils auront à faire face à la perspective de la retraite à un moment donné de leur vie, et ils ne pourront plus alors échapper au rajustement qui s'impose. La retraite ordinaire à tout le moins sensibilise l'employé au fait qu'elle

est effectivement inévitable et qu'elle exige de sa part une préparation, l'employeur pouvant à cet égard l'aider en lui assurant un programme d'orientation de pré-retraite. On peut également se demander jusqu'à quel point un employeur est tenu d'assurer à un employé les moyens de satisfaire à son besoin d'être utile et productif. N'y a-t-il aucune autre vie? On pourrait mentionner entre autres la possibilité d'entreprendre une seconde carrière ou de se consacrer au bénévolat.

17. Un employé qui est obligé de prendre sa retraite peut en souffrir sur le plan physique et psychique. La capacité de s'adapter à la retraite, tant physiquement que mentalement, est liée à la faculté d'adaptation et aux ressources intérieures qu'on possède avant la retraite. Pour autant que nous le sachions, aucune donnée statistique valable n'indique que la retraite a en soi un effet négatif sur une personne en bonne santé. Mais la retraite, comme tout autre événement important de la vie, exige une préparation, d'où les avantages d'un programme d'orientation de pré-retraite.

18. La retraite obligatoire peut entraîner des difficultés financières. Dans la mesure où les difficultés financières de certains sont attribuables au fait qu'ils n'ont pas accès à des régimes de pension privés, la question de la retraite obligatoire ne se pose pas: en effet, s'ils ne cotisent pas à un régime de pension, ils ne sont vraisemblablement pas tenus de prendre leur retraite. Mais il est de fait que nombre ne sont ceux au Canada qui n'ont pas accès à des régimes de pension privés, ce qui peut très bien leur causer des difficultés financières au moment de la retraite. La possibilité d'encourager par des mesures appropriées un plus grand nombre d'employeurs à adopter des régimes devraient être concrétisée, afin qu'un plus grand nombre de citoyens jouissent de revenus de pension suffisants provenant de diverses sources, dont le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec.

19. Il semblerait toutefois que le débat porte principalement sur la question de la responsabilité individuelle. Bien qu'il existe indubitablement des cas où une personne se trouve en difficultés financières au moment de la retraite, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, on ne peut négliger la notion de la responsabilité personnelle. Même s'il n'a pas de régime de pension national ou privé, un particulier peut normalement, s'il le veut, prendre ses dispositions en vue de sa retraite. Nous sommes d'avis que, dans leur façon d'aborder la question de la responsabilité, les pouvoirs publics doivent veiller à ne pas minimiser l'initiative personnelle et l'esprit d'entreprise.

TRANSFÉRABILITÉ

20. La question de la transférabilité doit nécessairement être soulevée en rapport avec ce problème. L'argument invoqué est celui-ci; si certains crédits de régime de pension étaient transférables, les particuliers auraient des pensions de source unique plus élevées, ce qui leur assurerait davantage de sécurité au moment de la retraite. D'un point de vue superficiel, l'idée ne semble pas mauvaise, mais il n'est pas tenu compte des énormes difficultés techniques et administratives que poserait son application. Elle implique aussi que tout employeur serait tenu assurer un régime de pension à ses employés, car il ne serait pas tellement juste d'imposer la transférabilité uniquement aux sociétés qui le font actuellement.

21. Fait plus important, avec l'introduction de la transférabilité, l'employeur ne serait plus aussi libre de concevoir un régime de pension qui serve au mieux les intérêts de ses employés. On a proposé, par exemple, de créer un régime de pension "universel", auquel cotiseraient employeur et employé, afin que ce dernier soit constamment couvert même s'il change d'emploi. Mais certains employeurs, dont Amoco Canada, ont conçu des régimes dans lesquels les employés ont la latitude de verser des cotisations pour les années où ils n'y ont pas cotisé. A moins d'une modification des lois fiscales, il faudra supprimer cette option avantageuse qui permet aux employés d'augmenter leur revenu de pension. Une meilleure solution consisterait donc à envisager une certaine normalisation des dispositions figurant dans les régimes de pension privés relativement à l'acquisition des avantages et au blocage des fonds. Quoi qu'il en soit, comme nous l'avons souligné, le régime de pensions du Canada et le régime de rentes du Québec ont un rôle à jouer à cet égard et, en théorie du moins, nous n'avons aucune difficulté à y puiser une certaine partie du revenu total de pension.

INDEXATION

22. L'indexation est évidemment une autre question qui se pose. Nous n'aimons pas beaucoup le principe d'une indexation fixe, en particulier tant que l'indice des prix à la consommation reste la seule base utilisée pour procéder aux rajustements automatiques des pensions. L'IPC étant établi à partir d'un ensemble de dépenses qui ne s'applique pas nécessairement aux retraités il n'est pas du tout certain que ses fluctuations représentent un moyen sûr de mesurer les changements du coût de la vie en ce qui les concerne. Nous voudrions qu'un index

exact soit établi pour tenir compte de leur situation. Toutefois, en attendant, les employés devraient être autorisés à faire les rajustements qui leur semblent appropriés.

23. Dans une perspective plus vaste, on a prétendu que prolonger l'âge de la retraite permettrait de contrôler la hausse des coûts des services sociaux, tout particulièrement si le groupe des plus de 65 ans augmente par rapport à l'ensemble de la population. C'est un argument valable, à condition que certaines prévisions démographiques soient exactes; mais si elles ne sont que relatives, de moins en moins de salariés devront donc supporter un nombre croissant d'inactifs. Or, d'après les témoins récemment entendus par le Comité, il faudrait une reprise marquée du taux de fertilité ou un déclin massif de la mortalité pour que se posent des problèmes sérieux. Nous considérons donc cela comme une éventualité, et il nous paraît prématuré de prendre des mesures pour rendre la retraite obligatoire en se fondant sur une perspective aléatoire.

JUSTIFICATION DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE

24. Personne ne saurait sérieusement contester le principe selon lequel un employé doit pouvoir continuer à travailler efficacement au-delà de 65 ans, sinon dans l'emploi qu'il occupe, du moins dans un autre, en principe moins exigeant. Mais peut-on conclure de là que les employeurs ont tort d'avoir une disposition imposant la retraite à 65 ans ou à un autre âge qui correspond aux conceptions de leur personnel? En fait, nous sommes d'avis que l'imposition d'un âge normal de retraite dépend de raisons précises et discutables.

25. Les employeurs ne peuvent pas ne pas tenir compte des aspirations des jeunes employés dont les ambitions seront frustrées par l'emploi prolongé de personnes occupant les postes élevés. Ils doivent se préoccuper des obstacles rencontrés pour revitaliser un organisme en lui infusant du sang nouveau, plus particulièrement au niveau des cadres et de la direction. (Cet aspect concerne tout particulièrement les sociétés telles que Amoco Canada, dont le travail est de nature très technique.) De plus, en ce qui concerne l'épanouissement rationnel des employés, les employeurs doivent élaborer des régimes fondés sur certaines certitudes comme la prévision du nombre de personnes qui prendront leur retraite. Ce sont là de graves préoccupations dont il faut tenir compte en même

temps que de celles qui sont soulevées par le refus d'admettre que les personnes de plus de 65 ans peuvent encore accomplir un travail utile.

26. D'ailleurs, vu le nombre croissant des régimes de pensions qui permettent aux travailleurs de prendre une retraite anticipée en perdant le moins possible de crédits accumulés, il semblerait qu'on s'entende pour reconnaître que les employés ne cessent pas d'être productifs à un âge donné. Les sociétés ont peut-être eu diverses raisons d'adopter des dispositions obligeant leurs employés à prendre une retraite anticipée, néanmoins, dans bien des cas, selon nous, privant implicitement la notion que les employés seraient en mesure de poursuivre une seconde carrière qui ne se terminerait pas à un âge imposé.

OPTIONS

27. Du moment où des programmes de pré-retraite ont été adoptés, c'est qu'il existe un élément de souplesse en ce qui concerne l'âge de retraite. Nous ne voyons donc aucune raison pour laquelle les employeurs, devant l'évolution des valeurs sociales, ne répondraient pas aux besoins des personnes âgées de 65 ans et plus. La question est la suivante: quelle est la meilleure façon d'aborder le problème qui se pose si l'on veut permettre aux travailleurs de continuer à accomplir un travail utile après avoir atteint l'âge de 65 ans?

28. Selon nous, demander aux employeurs de supprimer les dispositions concernant l'âge normal de retraite en adoptant un certain programme de retraite volontaire "flexible" ne serait pas une bonne solution, en ce sens qu'un employé pourrait continuer à travailler aussi longtemps qu'il s'en sentirait capable, sous réserve, vraisemblablement, qu'il réponde à des normes de rendement déjà établies. On peut en effet concevoir des situations où la nature d'un emploi exigerait un contrôle plus rigoureux de l'aptitude physique des employés âgés, mais il est inutile d'examiner ici les risques qu'il y aurait à adopter un programme d'examen médical obligatoire. Jusqu'à un certain point, néanmoins, le rendement sera moindre et l'employeur devra inévitablement décider si l'employé peut continuer à travailler. S'il semble que ce dernier en soit incapable, devra-t-on l'obliger à prendre sa retraite, compte tenu de toutes les conséquences négatives qu'une telle mesure comporte, ou devra-t-on le rétrograder ou l'affecter à un

autre emploi où son rendement répondra aux normes établies? Qu'arrive-t-il au titulaire d'un poste qui doit être remplacé? Se voyant obligé de garder un employé ayant dépassé l'âge normal de la retraite et ne donnant pas un rendement satisfaisant, l'employeur ne risque-t-il pas de résoudre le problème en congédiant l'employé? Mises à part les restrictions prévues en common law quant aux délais de préavis, nous ne voyons pas comment on pourrait exercer à ce sujet un contrôle efficace.

29. A notre avis, il ne serait pas davantage indiqué d'édicter une loi fixant universellement l'âge de la retraite, à 70 ans par exemple. Si la retraite obligatoire à 65 ans provoque chez certains un sentiment de dévalorisation et des problèmes d'ordre social, la retraite à 70 ans ne ferait que les exacerber.

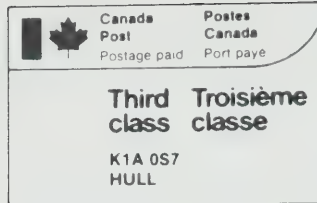
30. En outre, les prestations des régimes publics actuels tels que les régimes de pensions du Canada et du Québec et la Sécurité de la vieillesse ne commencent à être versées qu'à 65 ans. Ces régimes devraient être modifiés au cas où la retraite obligatoire à 65 ans serait abolie. Un employé travaillant à temps plein aurait-il droit à la totalité des prestations? Les cotisations employé/employeur au Régime de pensions du Canada et au Régime des rentes du Québec continueraient-elles à être perçues après l'âge de 65 ans et, le cas échéant, seraient-elles reportées et augmentées (ou réduites) au moment de la retraite? A la lumière de telles données, comment des employeurs tels que la société Amoco Canada modifieraient-ils leurs régimes de pensions qui sont intégrés aux régimes publics? Voilà autant de problèmes qui, s'ils ne sont pas insolubles, méritent qu'on s'y intéresse.

31. Compte tenue de ce qui précède, nous croyons que le Comité serait mal avisé de recommander l'adoption d'une loi instituant la retraite volontaire ou la retraite obligatoire à un âge déterminé après 65 ans. Les employeurs ne s'intéressent pas seulement aux cotisations des employés âgés mais conscients de leurs intérêts, ils profiteront en quelques sortes de la compétence professionnelle de ceux qui ont atteint l'âge normal de la retraite prévu dans leur régime de pension respectif. (A plus long terme, si les visions démographiques se vérifient et que la main-d'oeuvre manque il est possible que les employeurs modifient leurs politiques de la retraite de façon à résoudre le problème sans y être poussés par le gouvernement.)

AUTRE SOLUTION

32. Nous préconisons une solution qui permettrait à l'employeur de déterminer un âge normal de la retraite, tout en gardant certains employés ou en réengageant des retraités en se conformant plus ou moins au système suivant. Sous réserve de l'approbation de la direction, un employé ou un retraité pourrait se voir offrir un poste dont les exigences tiendraient compte de sa compétence. Dans le cas d'une personne qui conserverait son emploi, les crédits de pension continueraient à s'accumuler et les prestations seraient versables au moment de la retraite. Un retraité réembauché serait réinscrit au régime de pensions et les prestations qu'il recevait avant de reprendre un emploi seraient suspendues. Le montant des prestations versées au moment de la retraite définitive serait établi en fonction des deux périodes de service.

33. Nous savons qu'une telle solution pourrait ne pas se prêter à une intervention législative et que son adoption (ou celle d'une solution semblable) dépendrait du bon vouloir des sociétés soucieuses de résoudre le problème qui est soulevé devant le Comité. Elle constitue néanmoins une option intéressante dans la mesure où elle permettrait de s'accommoder de l'incapacité qui semble s'attacher à l'âge obligatoire de la retraite, tout en laissant aux employeurs une plus grande latitude dans la gestion de leurs régimes de pensions. Cette solution mettrait également en évidence le fait que "la retraite" n'est qu'une clause dans un régime de pensions et qu'elle ne constitue donc pas un obstacle majeur pour quelqu'un qui veut garder son emploi.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT
à l'Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Cœur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Amoco Canada Petroleum Company Ltd.:

Mr. N. J. Stewart, Vice-President, Administration and Finance;

Mr. Ronald Sedlack, Employee Relations Manager;

Mr. Bruce E. Lounds, Staff Employee Relations Representative.

George Weston Limited:

Mr. Kenneth H. Smith, Vice-President and Secretary.

Amoco Canada Petroleum Company Ltd.:

M. N. J. Stewart, vice-président, administration et finance;

M. Ronald Sedlack, direction des relations de travail;

M. Bruce E. Lounds, représentant des employés, relations de travail.

George Weston Limited:

Mr. Kenneth H. Smith, vice-président et secrétaire.



Fourth Session
Thirtieth Parliament, 1978-79

Quatrième session de la
trentième législature, 1978-1979

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

*Proceedings of the Special
Senate Committee on*

*Délibérations du comité
spécial du Sénat sur les*

**Retirement
Age
Policies**

**Politiques
relatives à l'âge
de la retraite**

Chairman:
The Honourable DAVID A. CROLL

Président:
L'honorable DAVID A. CROLL

Thursday, February 15, 1979

Le jeudi 15 février 1979

Issue No. 18

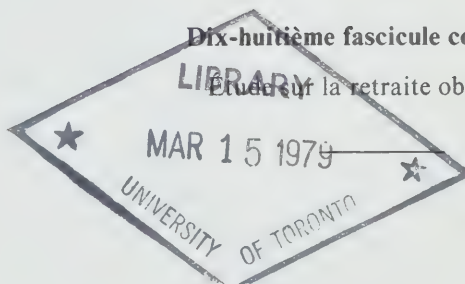
Fascicule n° 18

Eighteenth Proceedings on:
Discussion on Mandatory Retirement

Dix-huitième fascicule concernant:
Discussion sur la retraite obligatoire

WITNESSES:
(See back cover)

TÉMOINS:
(Voir à l'endos)



THE SPECIAL SENATE COMMITTEE ON
RETIREMENT AGE POLICIES

The Honourable David A. Croll, *Chairman*

The Honourable Edgar E. Fournier, *Deputy Chairman*

and

The Honourable Senators:

Adams	Fournier
Anderson	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Bell	Haidasz
Benidickson	Inman
Bird	Lucier
Bosa	Norrie
Buckwold	Phillips
Cottreau	Quart
Croll	Rowe
Deschatelets	Steuart
Eudes	Williams—(20)
Fournier	
(<i>Madawaska-Restigouche</i>)	

(Quorum 5)

COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES
POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE
LA RETRAITE

Président: L'honorable sénateur David A. Croll

Vice-président: L'honorable sénateur Edgar E. Fournier

et

Les honorables sénateurs:

Adams	Fournier
Anderson	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Bell	Haidasz
Benidickson	Inman
Bird	Lucier
Bosa	Norrie
Buckwold	Phillips
Cottreau	Quart
Croll	Rowe
Deschatelets	Steuart
Eudes	Williams—(20)
Fournier	
(<i>Madawaska-Restigouche</i>)	

(Quorum 5)

ORDER OF REFERENCE

Extract from the Minutes of the Proceedings of the Senate, October 11, 1978:

“With leave of the Senate,

The Honourable Senator Fournier (*Madawaska-Restigouche*) moved, seconded by the Honourable Senator Deschatelets, P.C.:

That a special committee of the Senate be appointed to examine and report upon

(a) the existing retirement age policies affecting workers in both the public and private sectors;

(b) the social and economic implications of mandatory retirement based on age alone;

(c) the feasibility of enabling workers, especially elderly citizens, to continue to make a worthwhile contribution to our society through flexible voluntary retirement plans to the extent of their ability and motivation;

(d) the protection for those over sixty-five against age discrimination in all employment areas; and

(e) the need for the maximum co-operation of all levels of government, labour unions, business and the public in respect of existing and future retirement age policies and retirement plans;

That the Committee have power to engage the services of such technical, clerical and other personnel as may be necessary for the purpose of the inquiry; and

That the Committee have power to send for persons, papers and records, to examine witnesses, to report from time to time, to print such papers and evidence from day to day as may be ordered by the Committee, to sit during adjournments of the Senate and to adjourn from place to place in Canada.

The question being put on the motion, it was—
Resolved in the affirmative.”

ORDRE DE RENVOI

Extrait des procès-verbaux du Sénat du 11 octobre 1978:

«Avec la permission du Sénat,

L'honorable sénateur Fournier (*Madawaska-Restigouche*) propose, appuyé par l'honorable sénateur Deschatelets, C.P.,

Qu'un comité spécial du Sénat soit constitué pour enquêter et faire rapport sur

a) les politiques actuelles relatives à l'âge de la retraite qui affectent les travailleurs des secteurs public et privé;

b) les implications sociales et économiques de l'obligation de prendre sa retraite à un certain âge;

c) la possibilité de permettre aux travailleurs, plus particulièrement aux personnes âgées, de continuer, grâce à des régimes souples de retraite facultative, à jouer selon leur capacité et leur motivation un rôle utile dans notre société;

d) la protection des personnes de plus de soixante-cinq ans contre la discrimination dans tous les domaines de l'emploi; et

e) la nécessité d'une collaboration maximale entre tous les niveaux de gouvernement, les syndicats ouvriers, le monde des affaires et l'ensemble de la population en ce qui concerne les politiques actuelles et futures relatives à l'âge de la retraite;

Que le comité soit autorisé à retenir les services de personnel et de conseillers techniques dont il pourra avoir besoin pour son enquête; et

Que le comité soit autorisé à convoquer des personnes, à demander le dépôt de dossiers et de documents, à interroger des témoins, à faire rapport selon les besoins, à ordonner l'impression des documents et témoignages dont il a besoin, à siéger durant les ajournements du Sénat, et à se réunir à divers endroits.

La motion, mise aux voix, est adoptée.»

Le greffier du Sénat

Robert Fortier

Clerk of the Senate

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, FEBRUARY 15, 1979
(23)

[Text]

Pursuant to adjournment and notice, the Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 9:30 a.m., the Honourable Senator Croll presiding.

Present: The Honourable Senators, Croll (*Chairman*), Anderson, Bosa, Cottreau, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Fournier (*Restigouche Gloucester*), Inman, Norrie, Quart, Williams. (10)

In attendance: Dr. Warren James, Senior Researcher; Dr. E. D. Wilgress, Research Consultant.

At the onset of the meeting, it was proposed by Honourable Senator Fournier (*Madawaska-Restigouche*), and unanimously resolved that: The Chairman be authorized to negotiate a budget for the Committee to continue to employ the research and administration staff on the basis of \$14,000 per month during the period of dissolution after the calling of an election.

The following witnesses were heard:

1. *Canadian Pensioners Concerned Incorporated:*

Mrs. Corabel Penfold, Executive Vice-President;

Mr. John Storey, Vice-President of the Central Region.

2. *Federal Superannuates National Association:*

Mr. L. W. C. S. Barnes, President, Ottawa-Hull Branch;

Mr. F. W. Whitehouse, National Secretary-Treasurer;

Mr. J. E. G. Seguin, Vice-President.

The above witnesses answered questions put to them by members of the Committee.

It was ordered that the brief presented by Canadian Pensioners Concerned Incorporated, be printed as Appendix "18-A" and the brief presented by the Federal Superannuates National Association, be printed as Appendix "18-B" to these proceedings.

At 12:00 p.m. the Committee adjourned to the call of the Chairman.

ATTEST:

Le greffier du Comité

Georges A. Coderre

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 15 FÉVRIER 1979
(23)

[Traduction]

Conformément à la motion d'ajournement et à l'avis de convocation, le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 9 h 30 sous la présidence de l'honorable sénateur Croll.

Présents: Les honorables sénateurs Croll (*président*), Anderson, Bosa, Cottreau, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Inman, Norrie, Quart, Williams. (10)

Aussi présents: M. Warren James, chercheur principal; M. E. D. Wilgress, conseiller en recherches.

A l'ouverture de la séance, il est proposé par l'honorable sénateur Fournier (*Madawaska-Restigouche*) et décidé à l'unanimité: Que le président soit autorisé à négocier un budget pour le compte du Comité pour continuer d'employer le personnel de recherches et d'administration sur la base de \$14,000 par mois au cours de la période de dissolution de la Chambre pour les élections.

Les témoins suivants sont entendus:

1. *Canadian Pensioners Concerned Incorporated:*

M^{me} Corabel Penfold, vice-président exécutif;

M. John Storey, vice-président de la Région centrale.

2. *Association nationale des fonctionnaires fédéraux à la retraite:*

M. L. W. C. S. Barnes, président, Division Ottawa-Hull;

M. F. W. Whitehouse, secrétaire-trésorier national;

M. J. E. G. Seguin, vice-président.

Les témoins susmentionnés répondent aux questions qui leur sont posées par les membres du Comité.

Il est ordonné que le mémoire présenté par la Canadian Pensioners Concerned Incorporated, et le mémoire présenté par l'Association nationale des fonctionnaires fédéraux à la retraite, soient joints aux présentes délibérations (*Appendice «18-A» et Appendice «18-B»*).

A 12 heures, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

ATTESTÉ:

EVIDENCE

Ottawa, Thursday, February 15, 1979

[Text]

The Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 9.30 a.m. to discuss mandatory retirement.

Senator David A. Croll (*Chairman*) in the Chair.

The Chairman: Honourable senators, our first witnesses today are representing the Canadian Pensioners Concerned Incorporated. Mrs. Corabel Penfold, the Executive Vice-President, is on my right, and Mr. John Storey, the Vice-President of the Central Region is sitting next to her. I understand there is a brief.

Mrs. Corabel Penfold, Executive Vice-President, Canadian Pensioners Concerned Incorporated: Mr. Chairman, I have some remarks that I would like to make prior to the actual brief.

The Chairman: Please go ahead.

Mrs. Penfold: First, may I say that the Canadian Pensioners Concerned Incorporated is very grateful for the opportunity to be present today to give its views on the problems of Canada's aged. We do appreciate the fact that the government in the last 10 years has listened to us and has done a lot for seniors over that period of time. However, the high cost of living, exorbitant taxes, hidden and otherwise, and the economic outlook for the future are extremely grim. "It is time policies returned to being people-based instead of age-based". Canadian Pensioners Concerned would like to go on record in saying that we are completely in agreement with the Honourable Monique Bégin's brief of December 14, 1978—and she said it so much better than we can.

It is true that too little income is the most important problem of our seniors today. As a percentage, 48.7 per cent of all Canada's poor are over 65 years of age—that is from Statistics Canada; 54 per cent are on the GIS; and 61 per cent are single people, mostly women.

If a recipient on GIS, man or woman, struggles to make ends meet and takes a part-time job, he or she loses 50 per cent of every dollar earned. If she happens to live in Ontario, our province, and is on "gains", she loses the other 50 per cent. Most people do not realize that persons in that category, if they earn a buck, they lose a buck; in other words, they are working for nothing—and that is wrong.

The average income in 1975 was \$3,796 for a single senior citizen. For a married couple the figure was \$8,746. That may seem a lot compared to what it was in the old days, but we should consider that in that same year the average income per family for the whole of Canada, with the head of the family aged from 45 to 50 years, was \$19,955.

We blame the plight of our senior citizens on many things. There was no universal medical plan in our day, until the late 1950s. Company pensions were few and far between and were

TÉMOIGNAGES

Ottawa, le jeudi 15 février 1979

[Traduction]

Le Comité sénatorial spécial sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 9 h 30 pour discuter de la retraite obligatoire.

Le sénateur David A. Croll (*président*) occupe le fauteuil.

Le président: Honorables sénateurs, nous avons aujourd'hui comme premier témoin des représentants de la Canadian Pensioners Concerned Incorporated. J'ai à ma droite M^{me} Corabel Penfold, vice-présidente administrative et, assis à côté d'elle se trouve M. John Storey, vice-président de la région centrale. Il y a un mémoire d'après ce que j'ai compris.

Mme Corabel Penfold, vice-présidente administrative, Canadian Pensioners Concerned Incorporated: Monsieur le président, avant d'en venir au mémoire, j'aimerais formuler quelques remarques.

Le président: Vous avez la parole.

Mme Penfold: Tout d'abord, pourrais-je déclarer que la Canadian Pensioners Concerned Incorporated est extrêmement reconnaissante d'avoir l'occasion de se trouver ici aujourd'hui pour donner son opinion sur les problèmes des personnes âgées au Canada. Nous reconnaissons que depuis dix ans, le gouvernement nous a écouté et a beaucoup fait pour les vieillards au cours de cette période. Toutefois, le coût élevé de la vie, les impôts exorbitants, dissimulés et autres, ainsi que les perspectives économiques sont de très mauvais augure. Il est temps que les politiques soient de nouveau établies en fonction des individus et non de l'âge. La Canadian Pensioners Concerned tient à ce qu'on inscrive au compte rendu que nous sommes entièrement d'accord avec le mémoire du 14 décembre 1978 de l'honorable Monique Bégin, qui s'exprime beaucoup mieux que nous ne pourrions le faire.

Il est vrai que de nos jours un revenu trop faible constitue le problème le plus important des personnes âgées. Les plus de 65 ans représentent 48.7 p. 100 de tous les pauvres au Canada. Les chiffres de Statistique Canada indiquent que 54 p. 100 tirent leurs ressources du SRG et que 61 p. 100 sont des personnes seules, surtout des femmes.

Si un bénéficiaire du SRG, homme ou femme, prend un emploi à temps partiel pour arriver à joindre les deux bouts, il perd 50 p. 100 de chaque dollar gagné. S'il vit en Ontario, notre province, et touche un salaire, il perd le reste. La plupart des gens ne se rendent pas compte que les personnes qui entrent dans cette catégorie, si elles gagnent un dollar en perdent un autre ou, en d'autres termes, travaillent pour rien, ce qui est anormal.

En 1975, le revenu moyen d'une personne âgée vivant seule était de \$3,796. Ce chiffre était de \$8,746 pour un ménage. Cela peut sembler beaucoup par rapport à autrefois, mais nous devons considérer qu'au cours de cette même année le revenu moyen par famille dans l'ensemble du Canada était de \$19,955, le chef de famille étant âgé de 45 à 50 ans.

Nous attribuons la situation de nos personnes âgées à beaucoup de choses. De nos jours, il n'y avait pas le régime médical universel qui n'a fait son apparition qu'à la fin des années

[Text]

formulated on very low salaries. Few provided survivor benefits, and let us not forget that those beneficiaries were mostly women. During the depression of the 1930s wages were twice cut back 10 per cent, in two different years, and during World War II salaries were frozen.

Young people today do not realize those things. There were no baby bonuses, no Canada Pension Plan, no student grants. We educated our children out of our own pockets.

Married women seldom went out of the house to work; vesting was unrealistic, and still is. 10 years with one company and 45. How many men and women have worked for, say, 30 years of their lives and have ended up with no pension because of bankruptcies, being laid off, a company closing, their company moving to the United States, and so on.

To alleviate some of those problems for future retirees, we feel that all company pensions should be drawn up to include survivor benefits, and at the time of leaving the work force the employee would have to request any deletion of the spouse's benefit in the presence of his or her spouse and the company's representatives. In other words, instead of just saying, "Well, I'll take my full pension when I retire," the pension plan would be worked out so that the survivor clause would be built right into it. Then, at such time as the actual retirement came, the retiree could say, "Forget about my spouse. Let him/her on the poley."

Another very important point is that vesting should be changed to two years of employment. We recommend locking in the contributions, and no age requirement. When the employee has a vested right, and leaves the company, he should have the choice of a deferred annuity or an RRSP in his own name, to be payable to him on retirement.

The consequences of mandatory retirement are devastating, both economically and socially. How can the government overlook the wisdom, the experience and the skills of the elderly? You ladies and gentlemen here are examples of what I am trying to say. You did not lose all your marbles the day you turned 65, and neither did most of us. Last year one of the universities in Britain released the results of a survey they took. They found that one in four persons who had been forced to retire died within six months. This was quite a sizable report.

There is inadequate provision in the human rights code of Ontario for protecting the rights of a person of 65 or over who wishes to continue his or her employment. Men and women must have a choice. Mandatory retirement should be out, flexibility and choice in. Speaking on "Front Page Challenge," last month, January, 1979, Senator Croll said, in effect, that less than 15 per cent of employees would choose to work after 65, and that as far as unemployment is concerned, youth would only be affected by .05 per cent. You hear a great deal from people who say, "Oh, the old folks have got to retire and

[Traduction]

1950. Les pensions des sociétés étaient rares, espacées, et calculées sur de très bas salaires. Très peu comportaient des prestations aux survivants et n'oublions pas que la plupart de ces bénéficiaires étaient surtout des femmes. Pendant la dépression des années 1930, au cours de deux années différentes, les salaires ont été à deux reprises diminués de 10 p. 100 et, pendant la Deuxième Guerre mondiale, ils ont été gelés.

Aujourd'hui, les jeunes ne se rendent pas compte de cela. Il n'y avait pas de prime à la naissance, pas de Régime de pension du Canada, ni de bourse pour les étudiants. Nous éduquions nos enfants à nos frais.

Les femmes mariées quittaient rarement leur foyer pour travailler; l'attribution de la quote-part patronale était peu réaliste et l'est toujours. Combien d'hommes et de femmes ont travaillé, disons pendant 30 ans, et se sont retrouvés sans pension par suite de faillites, de mises à pied, de fermetures de sociétés, de départs de compagnies pour les États-Unis, etc?

En vue d'atténuer certains de ces problèmes pour les futurs retraités, nous sommes d'avis que toutes les pensions des sociétés devraient être établies de façon à comprendre des prestations au survivant. Au moment de quitter le marché du travail, l'employé devrait demander la radiation des prestations au conjoint en présence de son conjoint et des représentants de la société. Autrement dit, au lieu qu'il soit tout simplement prévu qu'on touche sa pension complète au moment de la retraite, le régime de pension serait conçu de façon à ce que la disposition relative au conjoint survivant y soit intégrée. Ainsi, en prenant sa retraite, le bénéficiaire pourrait dire: «Fermez le dossier de mon conjoint; qu'il aille à l'asile».

Autre aspect très important, l'attribution de la quote-part patronale pourrait être modifiée après deux années de service. Nous recommandons le gel des cotisations et refusons qu'il soit fixé un âge de retraite obligatoire, quel qu'il soit. Lorsque l'employé qui a acquis des droits à la pension quitte la société, il aurait le choix entre une rente différée et un régime enregistré d'épargne-retraite à son propre nom qui lui serait versé au moment de la retraite.

Les répercussions de la retraite obligatoire à un âge donné sont absolument néfastes, tant du point de vue économique que social. Comment le gouvernement peut-il se permettre de renoncer à la sagesse, à l'expérience et aux connaissances des personnes d'âge? Mesdames et messieurs, vous êtes des exemples de ce que je tente de démontrer. Vous n'êtes pas devenus subitement intiles le jour de votre 65^{ième} anniversaire, pas plus que la plupart d'entre nous. L'an dernier, une université de Grande-Bretagne a révélé le résultat d'une enquête qu'elle a effectuée. Elle a montré que sur quatre personnes qui avaient été obligées de prendre leur retraite, une mourrait dans les six mois. Il s'agissait d'un rapport assez volumineux.

Le code des droits de la personne de l'Ontario n'a pas de dispositions appropriées pour protéger les droits d'un individu de 65 ans et plus qui veut continuer à travailler. Les hommes comme les femmes doivent avoir la possibilité d'exercer ce choix. La retraite obligatoire doit être supprimée pour faire place à la souplesse et à la possibilité d'exercer son choix. Dans une entrevue qu'il accordait en janvier dernier, dans le cadre de l'émission Front Page Challenge, le sénateur Croll a déclaré qu'en ce qui concerne le chômage, seulement 0.05 p. 100 des jeunes travailleurs sont touchés par le maintien au travail des

[Text]

let the young folks come up the ladder." Well, the figure is .05 per cent, and you, Senator Croll, I am sure, would not have said that on television unless it had been well researched.

Since 1969 Canadian Pensioners Concerned Incorporated have been requesting the government to realize that the "breadbasket" of seniors is different from that of the average working younger person. Our market does not include all the luxuries enjoyed by working people, for over half of us, at least, are not in the market for cars, large appliances, colour TV's et cetera. We are lucky if we can buy the basics to keep body and soul together.

As far as public pensions are concerned, Dudley Fennel, the president of T & A Associates, a Toronto tax consulting firm, said, on CFRB, in "Let's Discuss It," on February 7, 1979, that one-third of the work force are employed by some level of government, and will be recipients of fully indexed pensions. He said, "They are in a favourable position compared with the rest of Canadians." He went on to say that about \$6 billion is earmarked for the indexed pensions, but, "It ought to be \$12 billion." When he was asked if the time might come when the pensions could not be paid, the reply was, "They'll continue to raise taxes, and the tax level will go up as time goes on in order to pay for it". It is true that public employees pay more into their pensions, but not enough to cover them, according to this tax expert. Canadian Pensions Concerned Incorporated are not tax experts, but we feel very strongly that seniors, as well as others, should not have to pay high taxes to fund these pensions; they should be fully funded. The Canadian Institute of Actuaries do not oppose indexing of pensions, but do advocate a new cost of living payment for seniors. That is going back again to our seniors' breadbasket.

Mr. Stanley Knowles, speaking at a convention I attended, said that retirement income should be such that people would want to retire and enjoy their sunset days. Some people can enjoy their sunset days, but when you consider that well over 50 per cent are on GIS, those sunset days do not look very promising.

We are pleased that the Honourable Monique Bégin, Minister of National Health and Welfare, has established a bureau on aging, and we are waiting to see how it will function. As a matter of fact, I am on a steering committee that is meeting with her this afternoon on this very point, but unfortunately I will not be able to attend. We have requested that a federal advisory council on seniors be established outside of government, with representatives of seniors from each province across

[Traduction]

quelque 15 p. 100 des personnes de plus de 65 ans. Des quantités de gens clament que les vieux doivent prendre leur retraite pour laisser la place aux jeunes qui veulent réussir. Or, il se trouve que 0.05 p. 100 seulement des jeunes sont touchés par ces cas de prolongation de carrière et, monsieur le sénateur Croll, je suis certain que vous n'auriez pas lancé ce chiffre à la télévision sans être certain de son exactitude.

Depuis 1969, la Canadian Pensioners Concerned Incorporated prie le gouvernement de reconnaître que les besoins des citoyens âgés diffèrent grandement de ceux des jeunes travailleurs moyens. Nous ne consommons pas les biens de luxe que peuvent se payer ceux qui travaillent. La moitié d'entre nous au moins n'achètons ni voiture, ni gros appareils électriques, ni téléviseur couleur. Nous nous estimons heureux d'arriver à subsister.

En ce qui concerne les régimes de pension du secteur public, Dudley Fennel, le président de la T & A Associates, bureau d'experts-conseils fiscaux de Toronto, déclarait sur les ondes de CFRB, dans le cadre de l'émission Let's Discuss It du 7 février 1979, qu'un tiers de la population active est composée de fonctionnaires qui recevait donc des prestations entièrement indexées. Selon lui, ils jouissent d'une position confortable comparativement au reste des Canadiens; environ six milliards de dollars étaient réservés au paiement de prestations de pensions indexées alors qu'il en faudrait le double. Lorsqu'on lui a demandé s'il se pouvait qu'un jour on ne puisse plus verser de pensions, il a répondu que pour remédier à pareille éventualité on continuera de percevoir des impôts qui augmenteront avec le temps. Il est vrai que les employés du secteur public cotisent davantage à leurs régimes de pension, mais quand même pas suffisamment selon ce spécialiste des questions fiscales. A la Canadian Pensions Concerned Incorporated, nous ne sommes pas des spécialistes de la fiscalité, mais nous croyons sincèrement que les personnes âgées, tout comme les autres d'ailleurs, ne doivent pas avoir à payer de très lourds impôts pour financer ces régimes de pension. Ceux-ci devraient être des régimes de pleine capitalisation. L'institut canadien des actuaires ne s'oppose pas à l'indexation des régimes de pensions, mais il préconise plutôt une nouvelle indexation des prestations en fonction du coût de la vie pour les citoyens âgés. Ce qui nous ramène à la question de leurs besoins strictement matériels.

Dans le cadre d'un congrès auquel j'assistais, M. Stanley Knowles a déclaré que le revenu de retraite doit pouvoir permettre à ceux qui quittent le marché du travail de profiter de l'automne de la vie. Certains le peuvent, mais lorsqu'on songe que plus de 50 p. 100 doivent compter sur les suppléments de revenu garantis, cet automne n'apparaît pas très réjouissant.

Nous sommes heureux que l'honorable Monique Bégin, ministre de la Santé nationale et du Bien-être social ait créé un bureau qui s'occupe de la question du vieillissement, et nous attendons de voir comment il fonctionnera. En fait, je fais partie d'un comité de direction qui doit se réunir cet après-midi pour étudier cette question précise. Madame Bégin y sera. Malheureusement, je ne pourrai m'y rendre. Nous avons demandé qu'un comité consultatif fédéral sur les personnes

[Text]

Canada. We feel that it is a must, to advise this bureau on aging with regard to our problems, because we are the ones who are living them. Government people, mostly, are not.

Since 1975, Canadian Pensioners Concerned have been requesting that a ministry for seniors be set up to deal with all aspects of aging. We were delighted to read in the Senate *Debates* of January 30, 1979, that Senator Croll agrees with our resolution. It is on file in Ottawa. We believe that seniors have an ally in the Honourable Monique Bégin too, and that although she has to cope with financial restraints she is doing the best she can.

Prime Minister Trudeau, as well as many other VIPs, have said that seniors groups are fragmented and should get together in order to have clout. We agree 100 per cent, but that sort of thing takes money, which we do not have. New Horizons, which is a very good program for citizens, have refused to assist on a national basis. If you cross the border of your province, there is no money. Something should be done about that, and I understand they are looking into it. More people are joining the ranks of retirees daily, and the population of this segment of society, by the year 2000, will be, it is estimated, one in five. Statistics show that at 75 years of age there are 65 males to 100 females. By the year 2000 the ratio will be one male to two females.

All three levels of government are involved to some extent in subsidized housing and, all three levels of government agree that seniors are healthier and happier in familiar surroundings, at least until they either choose to move or, for health reasons, require some form of assistance. They should be allowed to stay where they wish. There is, however, a great number of seniors waiting to obtain subsidized housing. Very, very few go into it by choice however, and when they do, it is mostly from fear and for financial reasons. The maintenance costs are exorbitant.

Seniors still in their own homes are finding it difficult to remain there because of high property taxes. Renters of non-subsidized apartments are finding that rents are soaring beyond their means, and that to remain there they need help. Many are doing without proper food while they wait for senior citizens' apartments. If subsidized housing is not available for all seniors eligible for it, we advocate that they have the right to equitable compensation. That is a very strong point. In Ontario it costs the government \$1,759.99 for each apartment unit subsidy, not counting capital costs. Why not use a portion of this to help keep seniors where they will be happier and healthier, namely, in their own abode? Once elderly people are forced out of their chosen dwelling into an institution they seem to look at it like this: a senior citizens' apartment, a hostel, a home for the aged, a nursing home, a hospital, and

[Traduction]

âgées soit établi en dehors du secteur public et soit formé de représentants de chaque province du Canada. Nous estimons qu'il est essentiel d'informer ce bureau de nos problèmes, puisque c'est nous qui les subissons, pas les fonctionnaires en général.

Depuis 1975, la Canadian Pensioners Concerned réclame la formation d'un ministère des personnes âgées qui traiterait de tous les aspects du vieillissement. Nous avons été contents de lire dans les Débats du Sénat du 30 janvier 1979 que le sénateur Croll approuvait notre résolution. Cela figure au compte rendu des délibérations, à Ottawa. Nous croyons également avoir une alliée en la personne de l'honorable Monique Bégin et bien qu'elle ait à faire face à des contraintes financières, elle fait de son mieux.

Le premier ministre M. Trudeau ainsi que de nombreuses autres personnalités ont déclaré que les groupes de personnes âgées sont dispersés et devraient se réunir pour pouvoir exercer une plus grande influence. Nous sommes tout à fait d'accord avec eux, mais il faut pour cela disposer de certains fonds que nous n'avons pas. Les responsables d'Horizons nouveaux, que est un excellent programme, ont refusé de fournir de l'aide à l'échelle nationale. Lorsqu'on sort des limites de sa province, on ne peut recevoir d'argent. Il faudrait trouver une solution à ce problème et je crois que c'est justement ce qu'on essaie de faire. Le nombre des retraités augmente tous les jours et l'on prévoit qu'une personne sur cinq fera partie de ce secteur de la société en l'an 2 000. Les statistiques indiquent que la proportion des personnes atteignant 75 ans est de l'ordre de 65 hommes contre 100 femmes. Cette proportion devrait être d'un homme contre deux femmes en l'an 2 000.

Les trois niveaux de gouvernement s'intéressent, dans une certaine mesure, à la question des logements subventionnés et conviennent que les personnes âgées sont en meilleure santé et beaucoup plus heureuses lorsqu'elles vivent dans des logements qu'elles connaissent bien, du moins jusqu'à ce qu'elles décident de déménager ou qu'elles aient besoin, pour des raisons de santé, d'une certaine forme d'assistance. Elles devraient avoir le droit de demeurer où elles veulent. Un grand nombre d'entre elles attendent, toutefois, d'obtenir des logements subventionnés. Cependant, très peu y vont de leur plein gré; lorsque c'est le cas, c'est surtout par crainte de l'avenir et pour des raisons financières. Les frais d'entretien sont exorbitants.

Les personnes âgées qui continuent à vivre dans leur propre maison trouvent qu'il est difficile d'y rester en raison des impôts fonciers élevés. Les locataires d'appartements non subventionnés commencent à trouver que les loyers grimpent trop vite et qu'ils ont besoin d'une aide financière pour continuer à y demeurer. Nombre d'entre eux économisent sur la nourriture en attendant de pouvoir déménager dans des appartements spécialement prévus. Si le nombre des logements subventionnés n'était pas suffisant pour répondre aux demandes des personnes âgées qui y ont droit, il faudrait accorder à ces dernières un dédommagement équitable. Ce point est très important. Ainsi, le gouvernement de l'Ontario doit payer \$1,759.99 pour chaque logement subventionné, coûts d'immobilisation non compris. Pourquoi ne pas en utiliser une partie pour améliorer la santé des personnes âgées et les rendre plus heureuses en

[Text]

then, God bless them, their funeral home. It is not a very good outlook.

The outlook for the future of low income seniors is definitely grim, but many things that contribute to it can be avoided. The time has come for policies to return to being people based instead of age based.

That is my introduction to our brief. I would like to call now on Captain Storey. We are very fortunate to have him in Canadian Pensioners Concerned Incorporated as one of our vice-presidents. He is a Freeman of the City of London. Indeed, he is a citizen of the world. I could not begin to tell you all the things that he is involved in.

Mr. John Storey, Vice-President of the Central Region, Canadian Pensioners concerned Incorporated: Thank you very much.

I must begin, Senator Croll, by saying that it is indeed a very great honour and privilege to be present at the submission of this brief and to have an opportunity of supplementing what was compiled by our head office in Edmonton. We must express our sincere appreciation to our government for providing and implementing this investigation on retirement age policies throughout Canada. I should like to commend you very strongly and very sincerely on the excellent treatise that you gave in the Senate chamber on January 30, 1979. I am really most grateful for the statements made therein.

I feel, ladies and gentlemen, that perhaps never before in history has the natural process of growing old received so much attention by our government, which reveals our deep concern for the nine per cent of our population who are honoured to be 65 plus.

I firmly believe that the seniors' problem must be considered in the context of the overall economic policy of Canada. We all know that we are spending more and more to keep people alive longer and longer. At the same time I believe that people should work longer and be more responsible for the expenditure incurred. Can we afford to have so many who must be supported by fewer and fewer as each day goes by? I believe we can find a solution if we keep before us the yardstick of "What is right rather than Who is right", and the simple fact that the Almighty satisfies our basic needs rather than our greed.

Generally speaking, many of our seniors are living off more or less fixed incomes derived from savings, investments, et cetera, the interest from which certainly does not increase at the same rate as the cost of living and general inflation. It is only those who have lived under rapid inflation who have any idea what it means to see cash in their pockets lose its value hour by hour, although we do not have—and God forbid that we ever will have—the kind of inflation that I saw in China in

[Traduction]

leur permettant de demeurer chez elles? Dès qu'on les force à quitter leur demeure pour aller s'installer dans un foyer, voici le raisonnement qu'elles suivent: c'est d'abord l'appartement pour personnes âgées, puis le foyer, la maison de repos, l'hôpital et finalement, mon Dieu, le salon mortuaire. La perspective n'a rien de réjouissant.

L'avenir des personnes âgées est assez sombre, mais il serait possible de l'améliorer. Il est temps d'en revenir aux politiques fondées sur l'individu et non sur l'âge.

C'étaient là les remarques préliminaires que je voulais faire au sujet de notre mémoire. J'aimerais maintenant demander au capitaine Storey de prendre la parole. Nous sommes très heureux qu'il soit l'un des vice-présidents de la Canadian Pensioners Concerned Incorporated qui nous appartient. C'est un citoyen de Londres, en fait, un citoyen du monde. Il est vraiment un citoyen du monde. Je n'en finirais pas d'énumérer toutes les entreprises auxquelles il participe.

M. John Storey, vice-président de la Région centrale, Canadian Pensioners Concerned Incorporated: Merci beaucoup.

Je dois d'abord dire, sénateur Croll, que c'est pour moi un très grand honneur et un très grand privilège d'assister à la présentation de ce mémoire et de pouvoir apporter des précisions sur ce qui a été rédigé à notre siège social, à Edmonton. Nous devons remercier sincèrement notre gouvernement d'avoir institué cette enquête sur les politiques relatives à l'âge de la retraite au Canada. J'aimerais vous féliciter très chaleureusement et très sincèrement de l'excellent exposé que vous avez livré au Sénat, le 30 janvier. Je vous suis vraiment très reconnaissant des déclarations que vous y avez faites.

J'estime, mesdames et messieurs, que jamais peut-être encore dans l'histoire le processus naturel du vieillissement n'a reçu tant d'attention de la part de notre gouvernement qui donne ainsi suite à nos profondes préoccupations pour les 9 p. 100 de notre population qui ont l'honneur d'avoir 65 ans et plus.

Je suis convaincu qu'on doit se pencher sur les problèmes des personnes âgées dans le contexte des politiques économiques du Canada. Nous savons tous que nous dépensons toujours davantage pour prolonger la vie des gens. Parallèlement, j'estime que les gens devraient travailler plus longtemps pour les dépenses ainsi entraînées. Pouvons-nous nous permettre de maintenir une situation dans laquelle une proportion si importante de notre population doit compter sur l'appui d'un groupe de plus en plus restreint? Je crois que nous pourrions trouver une solution en nous demandant ce qui est bon plutôt que qui a raison et en tenant compte du simple fait que le Tout-Puissant satisfait nos besoins essentiels plutôt que notre cupidité.

De façon générale, un grand nombre de nos citoyens âgés doivent plus ou moins compter sur des revenus fixes tirés d'économies, d'investissements, etc., dont l'intérêt n'augmente certainement pas au même rythme que le coût de la vie et l'inflation. Seuls ceux qui ont vécu en période d'inflation galopante ont une idée de l'impression qu'on ressent en voyant la valeur des dollars que l'on a en poche fondre d'heure en heure et encore là, Dieu merci, nous ne connaissons pas une

[Text]

the late forties. Nevertheless, the major problem of seniors today is general inflation—the rapidly decreasing buying power of the limited cash available to seniors.

The effect of inflation on the senior has been brought to your attention, very ably I am sure, by the experts. However, it is regretted that with a senior this leads to a second major problem, namely, frustration. We all know only too well that frustration leads virtually to a “living death”.

I should like now to amplify on each of these headings. Inflation is partly due to increased taxation to compensate for higher costs of services and wages in such essential services as public transport, postal services, medical services, and also to provide the civil servants with an indexed wage and pension. It is also due to increased government spending. The freedom with which civil servants use public funds cannot be ignored, nor can the increase in the large number of civil service staff to cope with what could be “imaginary” services. Another cause of inflation is the rapid increase in the cost of food, rent, utilities, transport, recreation—and there are many other examples.

I should now like to elaborate upon my second heading which is “Frustration”. In her brief to your good selves, the Honourable Monique Bégin discussed at length the matter of mandatory retirement. I should like to bring out a few points with respect to that at this time.

A senior responsible person normally bitterly resents being pushed around, especially when it comes to being forced to leave his place of employment when he is not prepared either financially or psychologically to do so. This pushing around leads to fear and frustration—“Will I be able to continue to live in my own home?” “What will I do with my time?” “Are my savings adequate to maintain my present standard of living?” Ladies and gentlemen, these are just normal questions, and there are many others I am sure you all know of. Fundamentally, it is just a fear of the unknown when one has not been prepared for retirement in this day and age.

To give you a concrete example, when I was retired from a shipping company I was retired from a shipping company for whom I had worked for more than 25 years, I was presented with a cheque for £4,000 sterling which, at that time, was equivalent to about \$12,000. Incidentally, I had been sailing as ship's captain on passenger cargo ships in the Orient for 10 of those 25 years, so you can appreciate how important it was for me to obtain further employment to supplement the cash which had come to me through the superannuation scheme of that company.

When one has worked and studied in an endeavour to improve one's self during one's lifetime, then suddenly finds that one's skill and experience are no longer required, and when one is put on the shelf at 65 and not even “put out to

[Traduction]

inflation aussi rapide que celle qui frappait la Chine quand j'y ai séjourné, à la fin des années 40. Néanmoins, le principal problème des personnes âgées est actuellement l'inflation, soit la diminution rapide du pouvoir d'achat du peu d'argent dont elles disposent.

Les répercussions de l'inflation sur les citoyens âgés nous ont été signalées avec grande compétence j'en suis sûr, par les experts. Toutefois, il est regrettable que cette situation provoque chez eux un autre sentiment pénible, la frustration. Nous savons tous trop bien que la frustration conduit pratiquement à la mort.

J'aimerais maintenant revenir sur chacun de ces points. L'inflation est en partie attribuable à la hausse des impôts destinés à contrebalancer l'augmentation du coût des services et des salaires dans des secteurs vitaux comme les transports en commun, le service postal et les services médicaux, ainsi qu'à l'indexation des traitements et pensions des fonctionnaires. Elle n'est pas non plus étrangère à l'accroissement des dépenses gouvernementales. On ne saurait passer sous silence la liberté avec laquelle certains fonctionnaires administrent les deniers publics ni le gonflement de la Fonction publique pour assurer des services que l'on pourrait qualifier de fictifs. L'inflation s'explique également par une hausse rapide du coût de l'alimentation, du logement, des services publics, des transports, des loisirs, et l'on pourrait citer de nombreux autres exemples.

J'aimerais maintenant apporter des précisions sur le deuxième point soulevé, à savoir la frustration. Dans un mémoire qu'elle vous a remis, l'honorable Monique Bégin a traité en profondeur de la retraite obligatoire. J'aimerais maintenant aborder quelques points qui s'y rapportent.

Une personne âgée consciente de ses responsabilités ressent généralement une frustration profonde lorsqu'on la bouscule, surtout lorsqu'on la force à quitter son emploi et qu'elle n'y est préparée ni financièrement ni psychologiquement. Ces bouleversements entraînent craintes et frustrations: «Pourrais-je continuer de nos ma maison? Comment vais-je occuper mon temps? Mes économies suffiront-elles à maintenir mon niveau de vie actuel?» Mesdames et messieurs, il s'agit là de questions normales et je suis sûr que vous en connaissez beaucoup d'autres. À l'heure actuelle, le travailleur qui n'est pas préparé à la retraite éprouve une crainte de l'inconnu.

Pour vous donner un exemple concret, lorsque j'ai quitté, pour prendre ma retraite, la société de transport maritime pour laquelle j'avais travaillé pendant plus de 25 ans, j'ai reçu un chèque de 4,000 livres sterling, ce qui représentait à cette époque environ \$12,000. Incidemment, pendant 10 de ces 25 années, j'ai assuré le commandement de navires mixtes en Orient. Vous pouvez donc vous rendre compte à quel point il importait pour moi de trouver un nouvel emploi pour suppléer à la somme d'argent qui m'était revenue du régime de retraite de cette société.

Lorsqu'une personne qui a travaillé et étudié en efforçant de s'améliorer toute sa vie durant, constate soudain qu'on ne veut plus faire appel ni à ses connaissances ni à son expérience et qu'elle est mise sur une voie de garage à 65 ans sans même être

[Text]

stud," to use an old English expression, one can imagine how frustrating this is.

The senior of today has been through periods of economic depression and war. On the shoulders of the seniors has rested the building of the free and prosperous nation which we live in today. What Canada has today has been paid for by the work, sweat, hardship, tears and frustration of the senior citizen. I am sure there are many like me living in Canada today. I was out of work for nearly two years in the early thirties. I went through the Japanese-Chinese war in the late thirties; then the Second World War; then the Communist take-over of China; and I lived for about two years under the Communists in China. However, I chose to retire to Canada; I have a Canadian wife, and because of my background I felt that I might be able to make some small contribution to this country of my choice for retirement.

I understand from a survey made of the 65-plus senior that about 50 per cent are willing and ready to work if given the opportunity. They are ready to assist in passing on their skills and knowledge to others. We must ask: "Why is he not able to work? and, why is he allowed to go to seed?" We hear of many who have been put on the shelf at 65, and so many die within one to two years.

Rapidly increasing taxation—especially land-home taxes and the apparently unjust education tax—is contributing to drive the senior out of his own home at a time when taxation should be geared to keep seniors in their own homes. So often I have heard, even in the short time I have been in Canada, "I don't know how long I will be able to afford to stay in my own home."

The indexation of government pensions is a common topic of frustration. Why should any civil servant, no matter how senior he is, receive an indexed pension? In consequence of this indexing a civil servant, generally speaking, could not care less about inflation. His future is secure. However, if wages and pensions were not indexed, there would be an added incentive on the part of the civil servant to endeavour to keep costs and expenditures down and consequently curb inflation.

At a recent seminar given under the auspices of the Ontario Advisory Council on senior citizens in Toronto, among other very interesting facts, I heard that about 85 per cent of the senior skilled work force has been trained overseas. We questioned this figure, ladies and gentlemen, and I was assured it was correct. These men are now slowly but surely leaving the active work force. So what is Canada going to do right now? Are we going to go to Europe and other countries to import more skilled labour? Quite recently I heard about two large Canadian corporations being obliged to send their personnel managers to Europe to recruit young men for training in their organizations since they could not obtain suitable trainees in Canada. Why?

[Traduction]

«envoyée à la reproduction», pour utiliser une vieille expression anglaise, on peut imaginer les frustrations qu'elle peut ressentir.

Les vieillards d'aujourd'hui ont connu la dépression économique et la guerre. C'est sur leurs épaules que s'est édifiée la société libre et prospère dans laquelle nous vivons. C'est à force de travail, de sueurs, de privations, de larmes et de frustrations que les aînés ont bâti le Canada d'aujourd'hui. Je suis sûr que de nombreux citoyens canadiens partagent aujourd'hui mon expérience. J'ai été en chômage pendant près de deux ans au début des années 30. J'ai vécu la guerre sino-japonaise à la fin de cette même décennie, puis la Deuxième Guerre mondiale et enfin, l'arrivée au pouvoir des communistes en Chine où j'ai vécu environ deux ans sous ce régime. Toutefois, j'ai choisi de prendre ma retraite au Canada car mon épouse est Canadienne. À cause de mes antécédents, j'estimais pouvoir apporter une petite contribution au pays où j'ai choisi de finir mes jours.

Je constate que d'après un sondage effectué auprès de personnes de 65 ans et plus, environ la moitié d'entre elles sont disposées et prêtes à travailler si on leur en offre l'occasion. Elles sont prêtes à communiquer aux autres leurs connaissances et leurs talents. Nous devons nous demander: pourquoi cette personne ne peut-elle pas travailler et pourquoi lui permet-on de rester à ne rien faire? Nous entendons parler de tant de gens qui ont été mis à la retraite d'office à 65 ans et dont beaucoup meurent un an ou deux après.

Des impôts qui augmentent rapidement, particulièrement les impôts fonciers et la taxe scolaire apparemment injuste, contribuent à chasser les personnes âgées de leur propre foyer, à un moment où l'impôt devrait être conçu pour lui permettre de le conserver. Ainsi, souvent j'ai entendu, durant le peu de temps que j'ai passé au Canada: «Je ne sais pas combien de temps j'aurai les moyens de demeurer dans mon propre foyer».

L'indexation des pensions versées par le gouvernement est un sujet fréquent de frustration. Pourquoi tout fonctionnaire, quelle que soit son ancienneté, doit-il toucher une pension indexée? Par suite de cette indexation le fonctionnaire ne se préoccupe pas, de façon générale, de l'inflation. Son avenir est assuré. Toutefois, si les salaires et les pensions n'étaient pas indexés, le fonctionnaire serait incité davantage à s'efforcer de restreindre les frais et les dépenses, et par conséquent, à freiner l'inflation.

À un récent séminaire organisé à Toronto sous les auspices du Conseil consultatif de l'Ontario sur les personnes âgées, parmi d'autres faits très intéressants qui ont été signalés, j'ai entendu dire qu'environ 85 p. 100 de la main-d'œuvre spécialisée âgée a reçu sa formation à l'étranger. Nous avons constaté ce pourcentage, et on m'a assuré qu'il était exact. Ces travailleurs cessent graduellement, mais définitivement, d'être membres de la population active. Donc, que va faire le Canada maintenant? Allons-nous nous tourner vers l'Europe et d'autres pays pour importer un plus grand nombre d'ouvriers spécialisés? Récemment, j'ai entendu dire que deux importantes sociétés canadiennes ont été obligées d'envoyer leurs directeurs du personnel en Europe en vue de recruter des jeunes pour leur assurer une formation au sein de leur société,

[Text]

Why cannot the skilled seniors referred to above be utilized for the training of a new generation of craftsmen? In this way their usefulness to humanity—and, not least, to Canada—could be maintained and the senior would be able to maintain his pride and dignity.

In Canada we have Canada Manpower. Why can we not have "Canada Senior Power" whereby a central register could be kept of all skilled seniors who would be willing, ready and available to train others? So much emphasis has gone into community colleges, which are good in their own way, but one has to question their out-turn products which, for the most part, are unwilling to dirty their hands and they expect to step into management jobs immediately upon graduating. Is it any wonder that major organizations have to send to Europe to get trainees?

I would like to comment on the "brief" which has been submitted. Seniors all over Canada are expected to contribute to government through taxation and, in consequence, I believe that any benefits to seniors should be uniform across Canada irrespective of what provinces they reside in. Federal equalization funds are used for many purposes. It is only fair and reasonable that all payments and benefits therefrom to the seniors should be uniform regardless of province or place of residence. At the same time, more strict stewardship should be demanded of those civil servants who pay out these funds which you and I have paid into the treasury. Incidentally, Mrs. Corabel Penfold mentioned to me the case of a lady who went into a nursing home quite penniless. When she passed away, it was found that she had been a wealthy woman. Is this an isolated case?

I am informed that people who have been honest all their lives are now being encouraged to be dishonest in consequence of existing loopholes in the law and the terms of reference for the GIS and the subsidized housing plan. Why should immigrants be given subsidized housing? It was only yesterday, ladies and gentlemen, I was reading in the "Far East Economic Review" a story in connection with the "Boat People". The ship was anchored off Hong Kong for about a month before the government would allow them in. It was discovered that six of these people, three men and three women, brought in the value of \$350,000 U.S. dollars in gold. This will give you an idea of the type of immigrants who could be coming into this country.

There are many statistics I could give you. On good authority I heard that land values have increased in major cities by 100 per cent in consequence of the demand by Chinese immigrants from Hong Kong.

In conclusion, I would submit that I firmly believe the senior, if given the chance, has a major part to play in creating an atmosphere in which his talents are used to the day he dies.

[Traduction]

puisqu'il ne pouvait pas trouver au Canada des stagiaires à leur convenance. Pourquoi?

Pourquoi ne pourrait-on pas charger le travailleur spécialisé âgé, que j'ai mentionné plus haut, d'assurer la formation d'une nouvelle génération d'artisans? De cette façon, il pourrait continuer à jouer un rôle utile pour l'humanité, et d'autant plus pour le Canada, et conserver sa fierté et sa dignité.

Nous avons «Main-d'œuvre Canada». Pourquoi ne pouvons-nous pas avoir «Canada Senior Power»? De cette façon on pourrait tenir un registre de tous les travailleurs âgés spécialisés qui seraient prêts et consentiraient à assurer la formation d'autres travailleurs. On a tellement mis l'accent sur les collèges régionaux, qui sont efficaces à leur propre façon, mais on doit contester l'efficacité des étudiants dont ils ont assuré la formation, qui, pour la plupart, ne veulent pas se salir les mains, et qui espèrent accéder à des postes de direction immédiatement après avoir obtenu leur diplôme. Est-il étonnant que d'importantes sociétés doivent envoyer recruter des stagiaires en Europe?

Je voudrais formuler des remarques au sujet du mémoire qui a été présenté. Dans tout le Canada on s'attend à ce que les personnes âgées apportent leur contribution au gouvernement au moyen de l'impôt, et par conséquent, je pense que tous les avantages qui leur sont accordés devraient être uniformes dans tout le Canada quelle que soit la province où ils résident. Les fonds de péréquation fédéraux sont utilisés à de nombreuses fins. Il n'est que juste et raisonnable que tous les paiements et avantages assurés aux personnes âgées à partir de ces fonds, devraient être uniformes quelle que soit la province ou le lieu de résidence. En même temps, on devrait exiger des fonctionnaires qui distribuent ces fonds, une attention plus stricte, puisque c'est vous et moi qui les avons versés au trésor. M^{me} Corabel Penfold me citait, incidemment, l'exemple d'une dame qui était entrée dans une maison de retraite, sans le sous. Au moment du décès, on s'est aperçu qu'elle avait en fait, une véritable fortune. S'agit-il là d'un cas isolé?

Il semble que ceux qui ont été honnêtes toute leur vie soient de plus en plus incités à la malhonnêteté, ceci en raison des insuffisances de la loi, et des objectifs des régimes de RSG et de subventions au logement. Pourquoi les immigrants auraient-ils droit à des logements subventionnés? Pas plus tard qu'hier, Mesdames et Messieurs, je lisais dans le «Far East Economic Review» un article concernant les «Boat People». Le navire était à l'ancre au large de Hong Kong depuis déjà un mois quand le gouvernement se décida à donner son autorisation. On s'est aperçu que six de ces personnes, trois hommes et trois femmes, avaient sur eux l'équivalent en or de \$350 américains. Ceci pour vous donner une idée des immigrants éventuels dans ce pays.

Il y a, comme ça, passablement de chiffres que je pourrais vous donner. De source bien-fondée, je vois que la valeur des terrains a augmenté dans la plupart des villes, de 100%, à la suite de la pression exercée sur le marché par les immigrants chinois de Hong Kong.

Pour conclure, je dirais que je suis convaincu de la part importante que doit assumer la personne âgée dans la création d'un environnement où elle pourra exercer ses talents jusqu'au

[Text]

He has a wealth of skill, of experience and of knowledge which can and must be used under God's direction if we are to bring Canada to her rightful place among the nations of the world; where she can set an example to the rest of the world through: thrift, fully utilizing her wealth of resources and manpower for the good of mankind; responsibility, not only for her own citizens of all races inside her own borders but for the whole world; and unity, to set an example to the rest of the world by having peace with honour inside her borders with all her ethnic groups working as one for the good of the nation, Canada.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Mr. Chairman, I must say the brief is well presented and gives a true picture of Canadian citizens today faced with high inflation and all the other problems.

How do you prepare for retirement? Retirement is set by a certain date and out you go. The average man knows he is going to go, but he does not realize it. The greatest problem is that people are retiring without the knowledge it is happening and they are completely lost. I think you mentioned that the future is not very bright. How long does it take to prepare for retirement?

Mr. Storey: That is a very good question. I think it ties into one's way of life. I believe preparation for retirement goes back to the individual. Giving you a personal example, for a moment, I have a brother-in-law who is about to retire. His preparation for retirement has been limited in that his extracurricular activities have been small. A senior citizen could be, and should be, encouraged to be involved in extracurricular activities—activities outside his work. He should be encouraged to be interested in people and organizations that serve people.

Again, I have been privileged to have been identified with the Rotary Club for quite a number of years now. From my activities with the Rotary Club, I was helped to become, shall we say, socially conscious. I felt there was a definite need for my services, and I was interested in people and organizations.

Exercise is another thing that is essential. My wife pressed me to get out onto the golf course to get my exercise because I was so bound up in the office. Another example would be lectures. Many people are bored sitting in front of television. Perhaps television can be used to help senior citizens in ways not designed to simply pass the time. Television could help them to use their time and talents constructively.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): A person retiring from farm work always has some activity, be it working in the garden or what-have-you. On the other hand, for the person living in a high-rise in Montreal or Toronto, it would not be the same situation. He has to find a park bench to sit in the shade and he does not even own that. It is not the same thing. Can you comment on that? I live in the country and I know that there is a vast difference.

[Traduction]

jour de sa mort, ceci à condition qu'on lui en donne la possibilité. Elle dispose d'une foule de possibilités, d'expérience et de savoir, qu'il nous faut, Dieu le veuille, mettre à contribution, si nous espérons faire du Canada un pays exemplaire parmi les nations du monde en matière: de prospérité, en utilisant pleinement ses richesses naturelles et humaines pour le bien de l'humanité; de responsabilité, non seulement vis-à-vis de ses propres citoyens de toutes les races à l'intérieur de ses frontières, mais aussi en face du monde entier; et d'unité, en donnant l'exemple au reste du monde, par la paix à l'intérieur de ses frontières, entre les diverses ethnies travaillant dans l'unité pour le bien-être de leur pays, le Canada.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Monsieur le président, je dois reconnaître que le mémoire, dans son excellente présentation, donne une image exacte des problèmes des citoyens canadiens face à l'inflation et autres difficultés.

Comment se prépare-t-on à la retraite? Cette retraite survient à un certain âge, et vous devez partir. Le Canadien moyen sait qu'il devra quitter son emploi, mais en fait il ne le réalise pas vraiment. Le problème, c'est que la plupart des gens prennent leur retraite sans savoir ce qui se passe et se retrouvent complètement perdus. Si je ne me trompe, vous avez fait remarquer que les perspectives d'avenir n'étaient guère brillantes. Combien de temps faut-il pour se préparer à la retraite?

M. Storey: Voilà une bonne question. Tout dépend, je crois, du mode de vie de chacun. Cette préparation à la retraite est l'affaire de chacun. Pour vous donner un exemple, j'ai en ce moment un beau-frère à la veille de la retraite. Je dois dire que sa préparation s'est limitée à un nombre extrêmement restreint d'activités extra-professionnelles. Je pense qu'un citoyen dans le troisième âge pourrait, et même devrait, être encouragé à s'intéresser à autre chose que son métier. On devrait l'inciter à s'intéresser aux gens, à participer à des activités au service de la population.

Comme je l'ai déjà dit, j'ai eu la chance de m'être beaucoup occupé du Rotary Club pendant bien des années. Ces activités au sein du Rotary Club m'ont aidé à développer, disons, une conscience sociale. Je sentais que l'on avait tout à fait besoin de mes services, je m'intéressais aux gens, aux groupements.

Une autre chose essentielle est l'exercice. Ma femme par exemple m'a toujours incité à faire du golf pour me sortir de ma vie de bureau. Un autre exemple: les lectures. Beaucoup s'ennuient devant leur poste de télévision. La télévision pourrait peut-être servir à autre chose qu'à passer le temps. Elle pourrait aider les citoyens du troisième âge à mettre en valeur leur temps, leurs talents, constructivement.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): L'agriculteur qui prend sa retraite a toujours quelque chose à faire, qu'il s'agisse de travailler dans le jardin, par exemple, ou autre chose encore. D'un autre côté, les habitants des grands immeubles de Montréal et de Toronto sont dans une situation plus difficile. Il ne leur reste plus qu'à se trouver à l'ombre, un banc qu'ils ne possèdent même pas. Il y a donc une grande différence. Pourriez-vous nous en dire un mot? J'habite, pour ma part, à la campagne et je connais la différence.

[Text]

Mr. Storey: I live in a condominium adult apartment, and most of the people in that apartment block are seniors. A number of them have handicrafts to work on. One thing my wife and I do periodically is hold a film show to give them an opportunity of getting together. In our rather large block, approximately 5 per cent of the residents are virtually shut-ins. With the film shows and other activities they are able to partake in social events.

Mrs. Penfold: On the subject of preparation for retirement, I think this is something that should be talked about in the schools. I was 17-and-two-days-old when I filled out my first job application to work in a large corporation in Toronto. The first thing they told me about was the retirement benefits. Needless to say, at age 17 I was shocked to think of retirement.

My husband died in 1951 and I was left with seven-year-old twins. I went back to work for the same company, and fortunately was able to have my time bridged. With that in mind, and being a widow with two young children, I had to think and think hard. I moved closer to my employment so that I could be at home with the children at noon time. I rented the flat to a couple because the woman was going to stay home and look after my children. Ten years later they got to high school and I sold the big house and bought a semi-detached retirement home. That cost perhaps half of what the bigger home cost. I even went as far as figuring on 1.5 per cent for inflation, which was thought to be high by some people.

I have had a consuming interest in older people and invalids since 1934 and have worked closely with them. I could see what was happening to them, especially when they retired, and in those days the retirement age was 70. They had a tough struggle on their hands. So, I think younger people should be encouraged to think about retirement. One is never too young to think about it, and it does not cost anything to think.

Senator Bosa: So, it is not just the financial aspect one should think about but the whole preparation?

Mrs. Penfold: Yes. Most large corporations today have planning lectures. Some of the larger firms in the United States have these for both men and women. So often a woman does not know how to get by in the business world. It is not unusual to meet women who have no idea of what the income even was, and when she is left alone she has to work this out for herself.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): In paragraph 3 you talk about millions of dollars paid out to people not entitled to the money, and in paragraph 4 you answer the question I would have had, because you deal with honesty. What is your opinion of that?

Mrs. Penfold: I have been retired for 14 years. When I gave notice to retire—and I was not forced to retire, thank God—three people came to my home to advise me on how to dispose of my house, savings, and so forth, so I could claim benefits.

[Traduction]

M. Storey: Je vis dans un appartement-condominium pour adultes et la plupart de mes voisins sont à la retraite. Certains d'entre eux ont des activités manuelles. Ma femme et moi passons périodiquement des films, et les invitons pour leur permettre de se rencontrer. Dans notre block, qui est assez grand, on peut évaluer à 5 p. 100, les résidents qui sont pour ainsi dire reclus. Avec ce système de séances de cinéma et d'autres activités, on leur donne la possibilité de participer à des événements sociaux.

Mme Penfold: Quant à la préparation en vue de la retraite, ce serait, à mon avis, un sujet dont il faudrait parler à l'école. J'étais âgée de 17 ans et deux jours lorsque j'ai adressé ma première demande d'emploi à une grande société de Toronto. Le premier mot a été pour les avantages à la retraite. Il va sans dire qu'à l'âge de 17 ans, j'étais ahurie de songer à la retraite.

Mon mari est mort en 1951 et j'ai dû élever des jumeaux âgés de 7 ans. J'ai recommencé à travailler dans la même société et, heureusement, j'ai pu rattraper le temps. Dans ces conditions, et puisque j'étais veuve avec deux jeunes enfants à charge, il me fallait penser et penser sérieusement. J'ai déménagé, pour être plus près de mon lieu de travail, pour être en mesure de voir mes enfants le midi. Dix ans plus tard, j'ai loué le logement à un couple, car la femme devait rester à la maison pour s'occuper de mes enfants. Dès que ceux-ci ont commencé l'école secondaire, j'ai vendu la petite maison et je me suis achetée une maison jumelée en vue de la retraite. Le prix de cette maison était environ la moitié de celui de la plus grande maison. J'ai même calculé le taux de l'inflation à 1.5 p. 100 que certains trouvaient élevé.

Depuis 1934, les personnes âgées et les invalides me passionnent et j'ai travaillé étroitement avec eux. Je constatais ce qui leur arrivait, surtout lorsqu'ils prenaient leur retraite et à cette époque, l'âge de la retraite était fixée à 70 ans. Leur lutte était très dure. Donc, je crois que les jeunes gens devraient être encouragés à songer à la retraite. On n'est jamais trop jeune pour le faire et la réflexion ne coûte rien.

Le sénateur Bosa: Donc, il ne faut pas penser uniquement à l'aspect financier mais à toute la préparation.

Mme Penfold: Oui. La plupart des grandes sociétés tiennent maintenant des conférences de planification. Certaines des plus importantes entreprises des États-Unis tiennent ces conférences, à la fois pour les hommes et pour les femmes. Trop souvent, la femme ne sait pas comment se débrouiller en affaires. Il n'est pas rare de rencontrer une femme qui n'a aucune idée de l'importance du revenu, et si elle est laissée seule, elle doit se débrouiller elle-même.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Au paragraphe 3 vous traitiez des millions de dollars versés à des gens qui n'ont pas droit à cet argent et au paragraphe, vous répondez à la question que j'aurais pu vous poser parce que vous parlez d'honnêteté. Qu'en pensez-vous?

Mme Penfold: Je suis à la retraite depuis 14 ans. Lorsque j'ai remis ma démission et je n'ai pas été forcée de prendre ma retraite, Dieu merci, trois personnes se sont présentées chez moi pour me dire comment disposer de ma maison, de mes

[Text]

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Were they government employees?

Mrs. Penfold: I had occasion recently to attend the ninetieth birthday party of an old friend. This individual has since passed away, but at that time she had given the farm which she had owned to one grandson and distributed the balance of her assets among the other grandchildren. She gave her beautiful farmhouse and her farm to her grandson on the understanding that she would have a home there for the rest of her life, and that was working out fine. Her grandson was doing a good job on the farm. There wasn't anything that she had to spend money on.

During the course of my visit with her she called me aside and told me that she had received a cheque that day. She wanted to know what it was for. It was her first gains cheque. It came to her automatically. She did not have to apply for it. She asked me what to do with it, and I advised her to send it back on the ground that she did not need it. Instead, she endorsed it and gave it to her grandson. To my mind, that is cheating.

The Chairman: Why would you say that? She was legally entitled to it.

Mrs. Penfold: But she did not need it.

The Chairman: That is not the point. She received that cheque in accordance with the law of the land.

Mrs. Penfold: She would not have received that "gains" cheque had she not been on the supplement, and she had no business being on the supplement.

The Chairman: You are saying that she should not have been receiving the supplement?

Mrs. Penfold: She applied for the supplement and was entitled to it only because she had given everything away. Why should she be able to give things away and then go on the supplement which you and I pay for?

The Chairman: In what sense did she give everything away?

Mrs. Penfold: She gave her farm away to one grandson and gave her money to the other grandchildren.

The Chairman: If the authorities had known that, they would not have given her the supplement originally.

Mrs. Penfold: That is right.

The Chairman: She must have disclosed it.

Mrs. Penfold: How naive can you be.

Senator Bosa: How much is the supplement?

The Chairman: I believe it is \$20 a month.

Senator Bosa: Well, if anyone wants to go to that degree simply to get an extra \$20 a month—

Mrs. Penfold: The supplement is \$167.21 a month.

[Traduction]

économies, etc., pour me permettre de demander des prestations.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Étaient-ils fonctionnaires?

Mme Penfold: J'ai récemment eu l'occasion de participer à la célébration du 90^e anniversaire de naissance d'une vieille amie. Cette personne est décédée depuis mais, à cette occasion, elle avait donné à un de ses petits-fils la ferme qu'elle possédait et elle avait distribué le reste de ses biens entre ses autres petits-enfants. Elle avait donné sa merveilleuse maison et sa ferme à son petit fils à la condition qu'elle y ait un foyer pour le reste de sa vie; tout allait très bien. Son petit-fils s'occupait très bien de la ferme. Elle n'avait pas besoin de dépenser pour quoi que ce soit.

Lors de ma visite elle m'a prise à part pour me dire qu'elle venait de recevoir un chèque. Elle voulait savoir pourquoi. C'était son premier chèque de prestations (GAINS). On les envoie automatiquement. Elle n'a pas eu besoin de le demander. Elle m'a demandé ce qu'elle devait en faire, et je lui ai conseillé de le renvoyer puisqu'elle n'en avait pas besoin. Elle a décidé de l'endosser et de le donner à son petit-fils.

Le président: Pourquoi dites-vous cela? Elle avait légalement droit à ce chèque.

Mme Penfold: Mais elle n'en avait pas besoin.

Le président: Là n'est pas la question. Elle a reçu ce chèque en vertu de la loi.

Mme Penfold: Elle n'aurait pas reçu ce chèque de prestations, si elle n'avait pas été bénéficiaire du supplément, et elle n'avait absolument aucun besoin de recevoir le supplément.

Le président: Vous dites qu'elle n'aurait pas dû recevoir ce supplément?

Mme Penfold: Elle avait demandé le supplément; elle n'y avait droit que parce qu'elle avait donné tous ses biens. Pourquoi lui est-il possible de donner tous ses biens puis demander le supplément pour lequel, vous et moi, nous payons?

Le président: Dans quel sens dites-vous qu'elle a tous donné ses biens?

Mme Penfold: Elle a cédé sa ferme à un de ses petits-fils et son argent à ses autres petits-enfants.

Le président: Si les autorités avaient été au courant de la situation, elle n'aurait pas eu droit au supplément.

Mme Penfold: C'est vrai.

Le président: Elle a du faire connaître la situation aux autorités concernés.

Mme Penfold: Vous êtes bien naïf!

Le sénateur Bosa: A combien s'élève le supplément?

Le président: A \$20 par mois, je crois.

Le sénateur Bosa: Si quelqu'un est prêt à se prêter à toutes ces manœuvres, simplement pour recevoir \$20 de plus par mois...

Mme Penfold: Le supplément est de \$167.21 par mois.

[Text]

Senator Anderson: If one is in receipt of a certain amount by way of income, that individual would not qualify for the supplement. One can have property, but not income.

Mrs. Penfold: It is one's income that is taken into account in respect of the supplementary benefit.

The Chairman: But having had assets and given them away, can one then apply for the supplement and get it?

Senator Anderson: People do. I think on occasion it has reached the courts. If I am not mistaken, there was a case in Ontario on that point.

The Chairman: But it is not intended that it be given to those people who simply give away their assets in order to qualify. She was improperly in receipt of the supplementary benefit.

Senator Anderson: In your brief you cite some British statistics showing that one in four persons who had been forced to retire died within six months of retirement. Does that include early retirement?

Mrs. Penfold: No, that would be forced retirement.

Senator Anderson: But many of those people may not have been in good health.

Mrs. Penfold: If a person is not in good health, more often than not that person will take an early retirement.

Senator Anderson: It seems like a very high percentage.

Mrs. Penfold: It does, but I believe it is also substantiated by the research carried out by Mr. Storey's group.

Mr. Storey: Many of my friends were seamen who retired between the ages of 55 and 60, and within 12 months of being compelled to retire many of them died. Fortunately, I entered another profession, which I was more or less compelled to take up.

Senator Anderson: It is not a case of those retiring at that age having medical problems?

Mr. Storey: There was nothing wrong with them physically. It was simply a feeling of being no longer wanted. These were men who had been at sea all their lives, men who had been in command of ships for many years and then just going out and buying a little cottage, or something like that, doing a bit of gardening, and that's all.

Senator Inman: They were lost.

Mr. Storey: Individuals in those circumstances soon become completely lost.

Mrs. Penfold: They have nothing to get up for, not even an alarm clock.

Senator Norrie: We had representatives of Amoco Canada here yesterday and one of the figures they quoted was that of the number of people over 65, only 1 per cent would be available to benefit from a mandatory retirement age of 70. In

[Traduction]

Le sénateur Anderson: Si quelqu'un touche un certain revenu, il n'a pas droit au supplément. On peut définir des biens, mais on ne peut pas toucher un revenu.

Mme Penfold: C'est du revenu que l'on tient compte pour les prestations supplémentaires.

Le président: Mais celui qui avait des biens et les a donnés peut demander le supplément et le recevoir?

Le sénateur Anderson: Certains le font. Je crois qu'il y a un cas où l'affaire est allée devant les tribunaux. Si je ne me trompe pas, cela s'est passé en Ontario.

Le président: Mais le programme n'a pas été mis sur pied pour que le supplément soit donné à des personnes qui donnent leurs biens à d'autres personnes tout simplement pour y avoir droit. C'était injustement que cette femme recevait les prestations supplémentaires.

Le sénateur Anderson: Dans votre mémoire, vous citez des statistiques britanniques, démontrant qu'une personne sur quatre que l'on avait forcée à prendre sa retraite, décédait moins de six mois après avoir pris sa retraite. Est-ce que cela comprend la retraite anticipée?

Mme Penfold: Non, seulement le retrait obligatoire.

Le sénateur Anderson: Mais beaucoup de ces personnes n'étaient peut-être pas en bonne santé.

Mme Penfold: Si une personne n'est pas en bonne santé, il est fort probable qu'elle prendra une retraite anticipée.

Le sénateur Anderson: Il me semble que ce pourcentage est très élevé.

Mme Penfold: En effet, mais je crois que toutes les recherches qu'a effectuées le groupe de M. Storey l'étaye.

M. Storey: J'ai de nombreux amis marins qui ont pris leur retraite entre l'âge de 55 ans et 60 ans et au cours des 12 mois qui ont suivi leur mise à la retraite obligatoire, il y en a beaucoup qui sont morts. Pour ma part, j'ai eu la chance de pouvoir me recycler; j'ai été plus ou moins obligé d'exercer un autre métier.

Le sénateur Anderson: Ceux qui ont pris leur retraite à cet âge n'avaient pas de problèmes de santé?

M. Storey: Physiquement, ils allaient très bien. Ils avaient tout simplement l'impression d'être devenus inutiles. Ces hommes avaient navigué toute leur vie durant, ils avaient commandé des navires pendant des années et il leur a fallu subitement acheter une petite maison, ou quelque chose de ce genre, faire un peu de jardinage et c'est tout.

Le sénateur Inman: Ils étaient perdus.

M. Storey: Dans ces conditions, tout individu se sent immédiatement et complètement perdu.

Mme Penfold: Ils n'ont aucune raison de se lever même pas pour un réveil.

Le sénateur Norrie: Les représentants de la société Amoco Canada ont comparu hier et ils ont dit que parmi ceux qui avaient plus de 65 ans, seul 1 p. 100 prendrait leur retraite obligatoire à 70 ans. Autrement dit, seul 1 p. 100 de ceux qui

[Text]

other words, only 1 per cent of those over age 65 would want to continue to work until age 70.

The Chairman: Yes, but that figure related only to their own work force, not the work force generally. We indicated to them that the evidence before us was that 15 to 20 per cent of the work force would be in a position to continue to age 70.

The Amoco Canada work force, for the most part, is comprised of those in their early thirties. In addition, the pension was paid completely. They had more money than they knew what to do with. The bank, I do not think, will accept any more deposits from them and they are handing it out. That was the situation with those people.

Senator Côtteau: Did I understand you say, Mr. Storey, that inflation was a major problem as far as the income of retirees is concerned?

Mr. Storey: Yes.

Senator Côtteau: I think you said that another major cause, apart from inflation, was an unjust education tax. Can you elaborate on that for us, please?

Mr. Storey: Having only been in this country myself for about four years, I have heard this question raised time and time again. Why should seniors, who no longer have any children, pay education tax? The argument is that these people who are now retired, had been paying taxes all their lives and in their senior years their means are limited. Also, the youth of today has his education subsidized in a large way, whereas it was not subsidized in our youth. Therefore, there is a considerable amount of resentment on the part of a number of senior people I have spoken to. These people resent very much the payment of education tax as it is levied at this time.

Senator Côtteau: Is it not a fact that senior citizens and widows or widowers now have their taxes reduced?

Mrs. Penfold: They are, yes, through tax credits.

The Chairman: Senator Côtteau is quite right. He is our expert in education.

Mrs. Penfold: Since you are an education expert, senator, can you tell me why it is that education tax, which has nothing to do with property, should be included in one's property taxes? There are three provinces now which have removed the education tax component on property taxes for senior citizens.

Senator Norrie: Isn't it a provincial tax?

Mrs. Penfold: That is right. Nevertheless, it affects senior citizens.

Senator Quart: May I ask what provinces?

Mrs. Penfold: British Columbia, Nova Scotia, and the third is a western province—I think, Saskatchewan.

The Chairman: It must be Alberta because there they are taking everything off.

[Traduction]

avaient dépassé l'âge de 65 ans voulaient continuer à travailler jusqu'à l'âge de 70 ans.

Le président: Oui, mais ce chiffre correspond à leurs propres employés, et non pas à la population active en général. Nous leur avons indiqué que, d'après les témoignages que nous avions reçus, 15 à 20 p. 100 de la population active serait en mesure de continuer à travailler jusqu'à l'âge de 70 ans.

Les employés d'Amoco Canada, ont pour la plupart, environ 30 ans. En outre, les pensions sont complètement versées. Ils ont tellement d'argent qu'ils ne savent pas quoi en faire. Je ne crois pas que la banque accepte d'autres dépôts et ils veulent s'en défaire. Voilà quelle est la situation.

Le sénateur Côtteau: Avez-vous dit, monsieur Storey, que l'inflation constituait le problème majeur pour ce qui est du revenu des retraités?

M. Storey: En effet.

Le sénateur Côtteau: Vous avez dit, je crois, qu'une autre cause importante de ce phénomène provenait de l'impôt sur l'éducation qui était une injustice. Pouvez-vous nous en parler?

M. Storey: J'ai souvent entendu parler de cette question bien que je ne réside au Canada que depuis quatre ans. Pourquoi les personnes âgées, qui n'ont plus d'enfants à leur charge, devraient-elles payer un impôt sur l'éducation? Ces personnes, qui sont maintenant retraitées, ont payé des impôts toute leur vie et lorsqu'elles partent à la retraite, leurs moyens sont limités. De plus, le gouvernement subventionne largement l'éducation des jeunes aujourd'hui, alors qu'elle ne l'était pas lorsque nous étions jeunes. Par conséquent, beaucoup de personnes âgées auxquelles j'ai parlé se sentent lésées. Celles-ci ne veulent plus payer l'impôt sur l'éducation.

Le sénateur Côtteau: Mais n'est-il pas vrai que les personnes âgées, les veuves ou les veufs bénéficient de dégrèvement d'impôts?

Mme Penfold: En effet, oui.

Le président: Le sénateur Côtteau a tout à fait raison. Il est notre expert en matière d'éducation.

Mme Penfold: Puisque vous êtes un expert en éducation, sénateur, pouvez-vous me dire pourquoi cet impôt sur l'éducation, qui n'a rien à voir avec les biens fonciers, devrait faire partie des impôts fonciers? Trois provinces ont supprimé l'impôt sur l'éducation des impôts fonciers pour les personnes âgées.

Le sénateur Norrie: N'est-ce pas un impôt provincial?

Mme Penfold: C'est exact. Il touche néanmoins les personnes âgées.

Le sénateur Quart: Puis-je demander quelles provinces?

Mme Penfold: La Colombie-Britannique, la Nouvelle-Écosse et la troisième est une province de l'ouest. Je pense que c'est la Saskatchewan.

Le président: C'est sûrement l'Alberta puisqu'elle exige tout.

[Text]

Senator Cottleau: The thought behind my question was—and I realize this is a very delicate area—that it is true that when persons arrive at the age of retirement they have already made their contributions and they have paid for education. On the other hand, we are talking about an increasing number of people becoming senior citizens, and in years to come it is a smaller group of younger people who will have to help support them. So I wonder if it would not be in the interest of senior citizens themselves to have a better income and to allow them to help in a measure compatible with their resources in the education of the younger people who will later on be carrying the ball.

Mrs. Penfold: Then why not put it on income and pay according to what you have?

Senator Cottleau: Yes, I think there is a relationship there.

The Chairman: The easy answer to your question is that taxes for education are raised by municipalities, while taxes on income are usually in the domain of the province or the federal government.

Senator Cottleau: It was mentioned also that a great deal of government money is being spent, and possibly wasted, because of the fact that people are dishonest. In fact our society today is becoming increasingly dishonest. Is there a place in our society for senior citizens to work against that trend, to sensitize our people to the fact that they are being dishonest when filing reports and making various types of application for insurance and increased benefits and old age allowances? Is there not something there where we could use the expertise and knowledge of senior citizens to do that kind of thing?

Mrs. Penfold: Our organization is endeavouring to do that.

Senator Cottleau: You mentioned school, but at the time that people go to school they do not very often think of retirement age. Perhaps the reason I am speaking in this way is that in the past couple of weeks I have turned the magic figure of 65, and have now become a senior citizen. Were it not for the nature of my present employment I too would be cast out and I would be looking for ways and means to occupy my time. So I just wonder if this is not an area that we could ask our senior citizens to study.

The Chairman: The last thing we want to do is to leave the impression that there is a considerable number of senior citizens who beat the game.

Mrs. Penfold: Oh, but there are.

The Chairman: I have known more senior citizens and for a longer time than you have, and the figure is not above the average. The odd person here and there, whether senior, junior or in-between, beats the game; but to leave the impression that senior citizens have a habit of doing that is wrong. This committee, of course, cannot possibly accept that that has any importance in relation to the work we are doing, nor is it something that we should concern ourselves with because it does not exist to any extent that is worthwhile.

[Traduction]

Le sénateur Cottleau: La considération sous-jacente à ma question était qu'il est vrai qu'une fois à l'âge de la retraite, les personnes ont déjà apporté leur contribution et versé des taxes scolaires, et je réalise que c'est une question très délicate. Cependant, nous parlons du nombre de plus en plus élevé de personnes âgées et nous disons qu'au cours des prochaines années ce sera un petit nombre de jeunes qui devra pourvoir à leur bien-être. Je me demande par conséquent s'il ne serait pas préférable que les personnes âgées reçoivent un meilleur revenu et qu'elles puissent, selon leur revenu, contribuer à financer l'éducation des jeunes qui plus tard porteront le fardeau.

Mme Penfold: Pourquoi ne pas le calibrer selon le revenu et ensuite payer selon ses moyens?

Le sénateur Cottleau: Oui, je pense qu'il y a un certain lien.

Le président: Il peut être facile de répondre à votre question: les municipalités perçoivent les taxes scolaires, alors que l'impôt sur le revenu est habituellement perçu par le gouvernement provincial ou fédéral.

Le sénateur Cottleau: Il a été également mentionné qu'une partie importante des ressources du gouvernement est dépensée et éventuellement gaspillée, en raison de la malhonnêteté des citoyens. En fait, notre société devient de plus en plus malhonnête. Y a-t-il moyen, dans notre société, par lequel les personnes âgées pourraient s'opposer à cette tendance et sensibiliser les citoyens au fait qu'ils sont malhonnêtes lorsqu'ils remplissent leur formule d'impôt et font des demandes afin d'obtenir de l'assurance-chômage, des prestations plus élevées et des pensions de vieillesse? Ne pourrions-nous pas nous servir de l'expérience et des connaissances des personnes âgées?

Mme Penfold: Notre organisation essaie de trouver des solutions à cet égard.

Le sénateur Cottleau: Vous avez mentionné l'école, mais ceux qui fréquentent l'école ne pensent pas très souvent à l'âge de la retraite. Si je parle ainsi, c'est peut-être parce que depuis deux semaines j'ai atteint l'âge vénérable de 65 ans et je suis devenu une personne âgée. Si je n'étais pas sénateur, je serais également relégué aux oubliettes et je chercherais des moyens de m'occuper. Je me demande, par conséquent, si nous ne pourrions pas demander aux personnes âgées d'étudier ces questions.

Le président: Nous ne voulons en aucun cas donner l'impression qu'il y a un nombre important de personnes âgées qui profite du système.

Mme Penfold: Mais il y en a.

Le président: Je connais plus de personnes âgées que vous et je les connais depuis plus longtemps que vous; et le nombre n'est pas supérieur à la moyenne. Certains profitent du système, qu'il s'agisse de personnes âgées, de jeunes ou d'autres catégories de personnes. Mais il est mal indiqué de donner l'impression que les personnes âgées ont l'habitude de profiter du système. Naturellement, le comité ne peut certainement pas conclure que ce problème est important par rapport à son mandat, ni qu'il s'agit d'un problème dont nous devrions nous occuper puisque cette pratique n'est pas assez courante.

[Text]

Senator Norrie: But, Mr. Chairman, there is more than the odd case.

Senator Bosa: But it is not within the scope of our terms of reference. It is a matter for the police. We are here to study a completely different aspect of the problem.

The Chairman: Anyway, I do not want to leave that impression.

Thank you, Mrs. Penfold and Mr. Storey, for a very invigorating brief and for giving us some very useful information. We thank you very much for coming and giving us the benefit of your knowledge.

Senator Norrie: I do not think it hurts to have it on the record that we should be aware of this dishonesty.

The Chairman: Everything you say is on the record. I don't make the record; you do. So if you want to make that point, then you have made it.

Senator Norrie: Yes, I do want to make it.

Senator Quart: Mr. Chairman, I do not blame the senior citizens in this case. I blame the people who advise them and who tell them, "Get rid of everything you have and then you will be able to get into subsidized apartments," and that kind of thing. I know of a particular case of a woman who wanted to get into one of these apartments because she felt it was an ideal place to go. So she said she was not going to ask any minister to give her a letter but she was simply going to explain her case to the supervisor of the building. She explained the situation and said that she was willing to pay whatever the appropriate charge was—I think it is 25 per cent of revenue—and made it clear she was not trying to avoid doing so.

Then there is the case of another woman, actually, a chambermaid, who told me that she had been told to get rid of all her assets if she wants to get into a subsidized apartment. I think there is the point where we should ask senior citizens to be honest, to go and explain their case and to be willing to pay. We should tell them not to get rid of all their assets. But, as I say, the senior citizens today are being told to get rid of their assets and to go on welfare, and I must say that I do not blame the senior citizens; I blame the people who are telling them to do that.

Mrs. Penfold: I agree with the Chairman that it is a small percentage, but it does bother those who try to be honest. We must not forget that the government is at fault for this in many cases because, for example, two people can shack up and together they get more money than a married couple, and that is not right.

The Chairman: Honourable senators, the next group of witnesses are representatives of the Federal Superannuates National Association. Their spokesman is Leslie Barnes. With

[Traduction]

Le sénateur Norrie: Mais, monsieur le président, ces cas sont plus fréquents que vous ne le croyez.

Le sénateur Bosa: Mais ce problème ne s'inscrit pas dans la portée de notre mandat. C'est une question qui relève des forces policières. Nous devons étudier un aspect tout à fait différent de ce problème.

Le président: De toute façon, je ne veux pas donner cette impression.

Je vous remercie Madame Penfold et Monsieur Storey de nous avoir présenté un mémoire très dynamique et de nous avoir donné des renseignements très utiles. Nous vous remercions d'avoir comparu et de nous avoir fait profiter de vos connaissances.

Le sénateur Norrie: Je ne pense pas que cela fasse de tort que le procès-verbal mentionne que nous devrions être au courant de cette malhonnêteté.

Le président: Tout ce que vous dites figure au procès-verbal. Ce n'est pas moi qui contribue au procès-verbal, c'est vous. Si vous voulez par conséquent mentionner ce point, c'est déjà fait.

Le sénateur Norrie: Je le veux absolument.

Le sénateur Quart: Monsieur le président, dans le cas présent, je ne rejette pas le blâme sur les personnes âgées mais sur ceux qui leur conseillent: «Liquider tout ce que vous avez et vous pourrez obtenir un appartement subventionné.» J'ai été témoin du cas précis suivant: il s'agissait d'une femme qui voulait habiter dans un de ces appartements parce qu'elle croyait qu'il s'agissait d'un endroit idéal pour vivre. Par conséquent, elle avait décidé de ne pas demander de lettre de recommandation au ministre mais d'expliquer tout simplement le tout au responsable de l'immeuble. Elle lui a expliqué la situation et elle a mentionné qu'elle était disposée à payer n'importe quel montant, je pense qu'il s'agissait de 25 p. 100 du revenu, et elle a précisé qu'elle n'essayait pas de se soustraire à cette pratique.

Il y a également le cas d'une autre femme qui est, en fait, une femme de chambre et qui m'a dit qu'on lui avait conseillé de liquider tout son avoir si elle voulait obtenir un appartement subventionné. Je pense qu'à un moment donné, nous devrions demander aux personnes âgées de faire preuve d'honnêteté, d'expliquer leur cas et de payer. Nous devrions leur dire de ne pas liquider tout leur avoir. Cependant comme je l'ai mentionné, on conseille aujourd'hui aux personnes âgées de liquider leur avoir et de demander des prestations de bien-être social; en outre, je dois dire que je ne rejette pas le blâme sur les personnes âgées mais sur ceux qui les exhortent à agir ainsi.

Mme Penfold: J'appuie les propos du président lorsqu'il dit que c'est un faible pourcentage, mais c'est toutefois embêtant pour ceux qui essaient de faire preuve d'honnêteté. Il ne faut cependant pas oublier que le gouvernement est responsable de cette situation dans bien des cas, parce que, notamment, deux personnes peuvent vivre ensemble et obtenir plus d'argent qu'un couple marié, ce qui n'est pas juste.

Le président: Honorables sénateurs, nous entendrons maintenant les représentants de l'Association nationale des fonctionnaires fédéraux à la retraite, dont le porte-parole est Leslie

[Text]

Mr. Barnes are Mr. Whitehouse, Mr. Séguin, Mr. Matthison and Mr. Mazier.

Would you proceed, Mr. Barnes?

Mr. L. W. C. S. Barnes, President, Ottawa-Hull Branch, Federal Superannuates National Association: Thank you, Mr. Chairman.

Honourable senators, may I say first what a great pleasure and privilege it is for the representatives of the Federal Superannuates National Association to appear before this committee. As we have said in our brief, we have, as it were, already crossed the Rubicon of formal retirement, so what we say may have at least some value in that we can look back and see what we did that was right and what we did that was wrong. It is in the light of that position that I should like to make a limited number of comments on specific points of what I know is a very wide mandate held by this committee.

Perhaps our major consideration is that of pension indexing. It is the firm belief of our association that the maintenance of the purchasing value of all pensions, both public and private, is a social objective of the highest importance. We are equally convinced that it is an economic procedure which is well within the capacity of this country.

The economic arguments as to the feasibility of universal pension indexing we have summarized as an appendix to our brief. It is actually a reprint of an article I wrote in the *Labour Gazette* in 1977, but it does include the essence of our argument as to the economic feasibility and acceptability of indexing.

We read a great deal these days in the press, not only in the editorial columns but in the advertisement columns, of the doctrine of incompatibility of indexing with the economic stability of Canada. We believe that that is a completely unfounded assumption. We believe that Canada can accept the doctrine of universal indexing of pensions not only as an economically acceptable proposition but as a socially vital proposition.

We have drawn attention in our brief to a rather interesting experiment in Great Britain. Well, it is more than an experiment now because it is a fait accompli. I am referring to the universal pension scheme in Great Britain, which provides for full indexing of industrial pensions. The essence of this scheme again is interesting. It provides employers, in consultation with their unions, with the option of either ensuring their employees under a state scheme or taking private pension plans which meet the minimum criteria laid down by a central pensions board.

Interestingly enough, the last figures I saw indicated that both employers and unions were looking very favourably on the private option. This is rather interesting. It is now fairly clear that the private pension industry, faced with the realities of an alternative government scheme, has managed to come up with some schemes which are sufficiently attractive to be elected.

[Traduction]

Barnes. M. Barnes est accompagné de MM. Whitehouse, Séguin, Matthison et Mazier.

Si vous voulez commencer, Monsieur Barnes?

M. L. W. C. S. Barnes, président, section Ottawa-Hull, Association nationale des fonctionnaires fédéraux à la retraite: Merci, Monsieur le président.

Honorables sénateurs, j'aimerais d'abord dire que c'est un grand plaisir et un grand privilège pour les représentants de l'Association nationale des fonctionnaires fédéraux à la retraite de comparaître devant le comité. Comme nous l'avons dit dans notre mémoire, nous avons pour ainsi dire déjà franchi le Rubicon de la retraite officielle. Nos propos peuvent donc avoir à tout le moins une certaine valeur en ce sens que nous pouvons examiner le passé et voir si ce que nous avons fait était correct ou non. Cela dit, j'aimerais faire un certain nombre d'observations sur des points particuliers parmi l'ensemble des points relevant du vaste mandat du comité.

Notre principale considération est peut-être celle de l'indexation des pensions. Notre association croit fermement que le maintien de la valeur d'achat de toutes les pensions, publiques et privées, est un objectif social de la plus haute importance. Nous sommes également convaincus de ce qu'elle est une mesure économique que le pays peut se permettre.

Nous avons résumé, en annexe à notre mémoire, les arguments économiques à l'appui de la faisabilité de l'indexation universelle des pensions. C'est en fait une reproduction d'un article que j'ai écrit et qui est paru dans le *Labour Gazette* de 1977, mais il donne l'essence de notre argument quant à la faisabilité économique et à l'acceptabilité de l'indexation.

Dans la presse, non seulement dans les éditoriaux mais aussi dans les annonces, nous entendons ces jours-ci beaucoup parler de la doctrine de l'incompatibilité de l'indexation avec la stabilité économique du Canada. Nous estimons que c'est une hypothèse sans fondement aucun. Nous croyons que le Canada peut accepter la doctrine de l'indexation universelle des pensions comme une proposition non seulement économiquement acceptable, mais aussi socialement vitale.

Dans notre mémoire, nous signalons une expérience intéressante faite en Grande-Bretagne. En fait, c'est plus qu'une expérience, car c'est un fait accompli. Je fais allusion au régime de pensions universel de Grande-Bretagne, qui prévoit l'indexation complète des pensions industrielles. Le principe fondamental de ce régime est intéressant. En consultation avec leur syndicat, les employeurs peuvent soit inscrire leurs employés au régime de l'État, soit prendre des régimes de pensions privés qui satisfont aux critères minima établis par un conseil central des pensions.

Fait intéressant, d'après les derniers chiffres que j'ai vus, tant les employeurs que les syndicats voyaient d'un très bon œil l'option des régimes privés. C'est assez intéressant. Il est maintenant passablement clair que l'industrie privée des pensions, qui fait face à une possibilité de rechange pour les employeurs, soit le régime du gouvernement, a fait en sorte d'établir des régimes qui sont suffisamment avantageux pour qu'on les choisisse.

[Text]

I think that there is a great deal of interesting precedent in the British scheme. Needless to say, as federal superannuates we consider the government's unilateral decision to abolish the full and automatic indexing of our own pensions not only as a breach of faith, so far as our members personally are concerned, but as a significant weakening of the government's example in a critical area of social policy.

So in this area of indexing we make two suggestions to the committee. The first is that the full indexing of all pensions, both public and private, to the consumer price index should be mandatory.

The Chairman: Should be mandatory?

Mr. Barnes: Yes; and that the federal government should take such steps as are necessary to ensure that the mechanisms and facilities needed to implement that policy are available in order that it may become a reality to all Canadians at the earliest possible date.

The second point, Mr. Chairman, with which we have dealt is that of a proposed pensioner's cost of living index. Again, data in this field in Canada is somewhat limited—at least, the data which we have been able to find—but there is a good deal more information available in the United Kingdom. It is our belief—the totality of this information is—that the consumer price index does not indicate the full impact of rising living costs on the typical one and two-person pensioner households. Not only are the weightings in the consumer price index less than representative, but those areas of expenditure which are underweighted insofar as the pensioner households are concerned, such as food and fuel, are those most susceptible to major price increases.

I have quoted from a British research report which comments on their cost of living index, or what they call the retail price index, which is very much akin to our CPI. The quote is—

Senator Bosa: On what page is that?

Mr. Barnes: It is on page 3 of my brief. It is about two-thirds of the way down the page. The following is the British comment:

The index is intended to reflect the average spending pattern of the great majority of households, including those of practically all wage earners and most salary earners. Only two classes of household are excluded on the ground that their spending patterns differ greatly from that of the others.

The two exceptions referred to are the 3 per cent or 4 per cent of households with the highest incomes in the country. Of special interest in our present case is the following, and I quote:

the pensioner households with limited means—those in which at least three quarters of the total income is derived

[Traduction]

Je pense qu'il y a beaucoup de précédents intéressants dans le régime britannique. Il va sans dire qu'en tant que fonctionnaires fédéraux à la retraite, nous considérons la décision unilatérale prise par le gouvernement d'abolir l'indexation complète et automatique de nos pensions non seulement comme étant un abus de confiance, en ce qui concerne personnellement nos membres, mais aussi comme un affaiblissement sensible de l'exemple donné par le gouvernement dans un domaine de la politique sociale des plus importants.

Nous avons deux recommandations à faire au comité au sujet de l'indexation. D'abord, que la pleine indexation de toutes les pensions, des régimes publics et privés, à l'indice des prix à la consommation soit obligatoire.

Le président: Obligatoire?

M. Barnes: Oui; et que le gouvernement fédéral prenne les mesures nécessaires pour s'assurer que les mécanismes et les services nécessaires à l'application d'une telle politique soient disponibles de façon à ce que tous les Canadiens puissent véritablement en bénéficier le plus tôt possible.

La deuxième recommandation que nous faisons, Monsieur le président, a trait à la création d'un indice du coût de la vie pour les retraités. Je le répète, les données à ce sujet sont limitées au Canada, du moins celles que nous avons pu obtenir; toutefois il existe beaucoup plus de renseignements au Royaume-Uni. Nous croyons (notre conviction repose d'ailleurs sur la totalité de nos renseignements) que l'indice des prix à la consommation ne tient pas compte de l'impact réel de la hausse du coût de la vie sur les ménages composés d'un ou deux retraités. Non seulement la pondération de l'indice des prix à la consommation est moins que représentative, mais les secteurs de consommation sous-pondérés qui concernent les ménages de retraités, tels que nourriture et carburant, sont justement ceux qui sont le plus susceptibles de subir de fortes augmentations de prix.

J'ai recueilli des extraits du rapport d'un groupe de recherches britannique au sujet de l'indice du coût de la vie ou, comme on l'appelle en Grande-Bretagne, de l'indice des prix de détail, qui ressemble beaucoup à notre indice des prix à la consommation. Je cite:

Le sénateur Bosa: A quelle page?

M. Barnes: A la page 3 de mon mémoire, dans la partie inférieure. L'extrait se lit comme suit:

L'indice est sensé refléter les habitudes de consommation de la grande majorité des ménages, incluant la presque totalité des salariés. Seul deux types de ménages sont exclus parce que leurs habitudes de consommation sont très différentes de l'ensemble.

Les deux exceptions concernent les 3 p. 100 ou 4 p. 100 de ménages qui ont les revenus les plus élevés au pays. L'extrait qui suit est particulièrement intéressant:

les ménages de retraités disposant d'un revenu limité (ceux dont au moins les $\frac{3}{4}$ du revenu proviennent de

[Text]

from national insurance retirement or similar pensions and/or supplementary pensions or allowances; these amount to about 10 percent of households.

Interestingly enough, our calculations as to the pensioner population in Canada come to about 9 per cent; so we are talking about something very comparable.

Not only did the British research find that the pensioner households were not represented by the consumer price index, but that within the pensioner households there was a very significant difference in spending patterns between the one-person household and the two-person household. So the British now produce one-person and two-person pensioner household indices, because even they are so very different.

So in this connection, Mr. Chairman, we suggest that the evidence available is sufficiently impressive to warrant the establishment and regular publication of a pensioners' index by Statistics Canada, and that such an index should be used in lieu of the CPI in all matters concerning the economic and social wellbeing of Canadian pensioners.

Our third point, Mr. Chairman, deals with a matter which has been of concern to our association for many years, that is the protection for the surviving spouse. As I am sure you are aware, the federal Public Service Superannuation Plan, in common with many other plans, provides for the surviving spouse—under normal conditions; there are exceptions—to receive 50 per cent of the pension that was being paid to the pensioner at the time of death.

Again there is need for the development of more detailed data applicable to the Canadian situation, but it is our belief that this figure is inadequate. While food consumption, for example, clearly is less for one person than for two, it is obvious that other items, such as heat and rent, are not likely to change significantly if the surviving spouse is to maintain existing living standards. The relationship between the two patterns—the one and two-family households—again comes into this picture. We would suggest that, on the data presently available, the pension of the surviving spouse should be 75 per cent of that previously received by the superannuated partner.

Our final point, Mr. Chairman, is on the general question of retirement age policy. Here again, we speak from the special perspective of retired federal public servants, and retired members of the RCMP and Armed Services. We believe that the retirement age policy of the federal government, in its role of employer, can be regarded as providing desirable flexibility with respect to early retirement, but somewhat excessive rigidity with regard to delayed retirement. In essence, of course, an employee with at least 30 years' pensionable service can retire from the age of 55 onward; but the rigidity comes in at age 65. There is virtually a mandatory cut-off, compulsory retirement, at age 65.

[Traduction]

prestations de retraite de l'État ou de pensions et/ou de pensions ou de prestations supplémentaires semblables) représentent environ 10 p. 100 de tous les ménages.

Il est intéressant de noter, selon nos calculs, que le nombre de retraités au Canada représente environ 9 p. 100 de la population totale; les deux situations sont donc très semblables.

Le groupe de recherches britannique a non seulement constaté que l'indice des prix à la consommation ne tient pas compte de la situation des ménages de personnes à la retraite, mais qu'il existe des différences importantes quant aux habitudes de consommation entre les ménages composés d'une personne et les ménages comptant deux personnes. Aussi, les autorités britanniques ont-elles créé un indice du coût de la vie pour les ménages d'une personne et un autre pour les ménages de deux personnes, tant il existe de différence entre l'un et l'autre.

Aussi, Monsieur le président, nous croyons que les témoignages recueillis sont suffisamment convaincants pour justifier la création et la publication régulière par Statistique Canada d'un indice des prix à la consommation propre à la situation des retraités et qu'un tel indice devrait remplacer l'indice des prix à la consommation dans tous les domaines ayant trait au bien-être économique et social des Canadiens à la retraite.

Le troisième point, Monsieur le président, a trait à une question qui préoccupe notre association depuis de nombreuses années: il s'agit de la protection du conjoint qui survit à l'autre. Comme vous le savez certainement, le Régime de pensions de la Fonction publique prévoit, tout comme les autres régimes de pensions (dans des conditions normales, mais il y a des exceptions) que le conjoint qui survit à l'autre reçoit 50 p. 100 du montant des prestations versées au prestataire au moment de son décès.

Une fois de plus, les renseignements sont trop vagues sur la situation canadienne, mais nous croyons que ce chiffre est inexact. Certes, la consommation d'aliments, par exemple, est moindre pour une personne que pour deux, mais il est évident que dans d'autres domaines, comme le chauffage et le loyer, les conditions ne changeront pas sensiblement si le conjoint survivant désire maintenir le même niveau de vie. La relation entre les deux modèles—les maisons logeant une famille et deux familles—s'impose à nouveau à nous. Nous proposons donc, d'après les renseignements dont nous disposons à l'heure actuelle, que la pension du conjoint survivant corresponde à 75 p. 100 de celle que recevait le partenaire pensionné.

Notre dernier point, monsieur le président, a trait à la question générale de la politique relative à l'âge de la retraite. Ici encore, nous nous plaçons du point de vue spécial des fonctionnaires fédéraux retraités, et des membres retraités de la GRC et des Forces armées. Nous croyons que dans sa politique relative à l'âge de la retraite, le gouvernement fédéral, à titre d'employeur, semble avoir fait preuve d'une souplesse souhaitable en ce qui a trait à la retraite anticipée, mais d'une rigidité excessive pour la retraite différée. Essentiellement, bien sûr, un employé qui a au moins 30 années de service ouvrant droit à pension peut prendre sa retraite à partir de l'âge de 55 ans; mais les conditions rigides frappent ceux

[Text]

We believe that it would be desirable, both for social and economic reasons, to provide a greater spectrum of options for public servants—in fact, for all employees—who desire to continue to work beyond the age of 65; we should like to say the same type of flexibility on that age as exists prior to that age. But may I emphasize that, in making this last suggestion, we should like to reiterate our belief that flexible retirement schemes are of limited value unless they are associated with pension plans which provide the employee, who is contemplating the options, with at least one fixed factor in his or her calculation—and that factor, in our view, must be an income which will remain at least constant in real economic terms for the duration of his or her retirement. In other words, without universal and fully guaranteed pension indexing, or other comparable protective devices, flexible retirement plans will have only limited practical value.

The deep concern which has arisen in the minds of many retired public servants, who based their retirement decisions on what they believed to be a guaranteed real income, has, following the government's decision to remove this guarantee, provided strong evidence in this regard. Concern and apprehension have replaced contentment and economic stability.

Unfortunately, many of them, in a financial sense, have passed the point of no return and their future will depend, to a significant extent, on what the government of the day decides to give them in the form of indexing, rather than on the firm guarantees of an earned entitlement which, with every justification, they saw as their due and their right when they retired.

We suggest, Mr. Chairman, that the situation facing our members has moral, psychological and economic implications, the wider applicability of which the committee may care to consider.

Mr. F. W. Whitehouse, National Secretary-Treasurer, Federal Superannuates National Association: Mr. Chairman, I would just like to add a few words by way of background to what Mr. Barnes has said.

The Chairman: Yes, Mr. Whitehouse. Honourable senators, Mr. Whitehouse tells me that there was no snow when he left Victoria two days ago.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Could we go there?

The Chairman: Perhaps that is where we should have had the meeting. Please go ahead, Mr. Whitehouse.

Mr. Whitehouse: Having worked in Ottawa for 22 years before retiring to Victoria in 1963, I became acclimatized to your winters here. I never liked them, and now that I have got used to the west coast climate I do feel this frigidity to some degree.

As I say, I would just like to add a little to what my good colleague has stated in support of what our brief contains. Perhaps I could start by giving you a little of the background

[Traduction]

qui ont 65 ans. Il leur est pratiquement obligatoire de prendre leur retraite.

Nous croyons qu'il serait souhaitable, pour des raisons sociales et économiques, de prévoir une vaste gamme d'options pour les fonctionnaires—en fait, pour tous les employés—qui désirent continuer à travailler après 65 ans; nous aimerions qu'ils bénéficient d'un régime aussi souple que ceux qui prennent leur retraite plus jeunes. D'autre part, permettez-moi de vous le rappeler, nous sommes fermement convaincus que les régimes de retraite souples ont une valeur limitée s'ils ne sont pas liés à des régimes de pension qui accordent à l'employé qui songe à la retraite, au moins un facteur fixe pour effectuer ses calculs. Ce facteur, à notre avis, doit être un revenu qui demeurera à un niveau constant par rapport à l'économie réelle pendant la durée de sa retraite. En d'autres termes, sans une indexation universelle et pleinement garantie de la pension, ou d'autres mécanismes de protection semblables, les régimes de retraite souples n'auront qu'une valeur pratique limitée.

La profonde inquiétude qui a été soulevée dans l'esprit de nombreux fonctionnaires retraités qui avaient fondé leur décision sur ce qu'ils croyaient être un niveau réel garanti, après que le gouvernement ait décidé de retirer cette garantie, constitue une preuve solide de ce que nous avançons. L'inquiétude et la crainte ont remplacé la satisfaction et la stabilité économique.

Malheureusement, un grand nombre d'entre eux, au sens financier, ont atteint le point de non-retour et leur avenir dépendra, dans une large mesure, de ce que le gouvernement du jour décidera de leur donner sous forme d'indexation, plutôt que selon des garanties fermes de droits acquis qu'ils considéraient, à juste titre, comme leur dû et leur droit lorsqu'ils ont pris leur retraite.

Nous croyons, monsieur le président, que la situation à laquelle font face nos membres a des incidences morales, psychologiques et économiques, sur lesquelles doit se pencher le Comité.

M. F. W. Whitehouse, secrétaire-trésorier national, Association nationale des fonctionnaires fédéraux à la retraite: Monsieur le président, je voudrais simplement ajouter quelques mots pour étayer ce qu'a dit M. Barnes.

Le président: Oui, monsieur Whitehouse. Honorables sénateurs, M. Whitehouse me dit qu'il n'y avait pas de neige à Victoria qu'il a quitté il y a deux jours.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Est-ce qu'on peut y aller?

Le président: C'est peut-être dans cette ville que nous aurions dû nous réunir. Je vous en prie, monsieur Whitehouse.

M. Whitehouse: Ayant travaillé à Ottawa pendant 22 ans avant de prendre ma retraite à Victoria en 1963, je m'étais habitué à vos hivers. Je ne les ai jamais appréciés, et maintenant que j'ai pris l'habitude du climat de la côte ouest je suis assez sensible à ces grands froids.

J'aimerais donc ajouter quelques mots à ce qu'a dit mon cher collègue à propos du contenu de notre mémoire. Je pourrais peut-être commencer par vous parler brièvement des

[Text]

of our organization, which came into existence in 1963. It came into existence because for years the federal superannuates of this country had felt that it was necessary to do something to try to improve their pension plan. For years, people coming up for retirement, and receiving the superannuation they had contributed for over the years of service, had been finding it totally inadequate to meet the cost of living. After we organized from coast to coast into a national organization—and, incidentally, we have members in 13 countries of the world as a result of Canadians in retirement going back to their homelands—our first objective was to endeavour to have an increase in our basic pension. I well remember the first representation we made on that. The people we were talking to looked at us and thought perhaps that we were going senile because we were now retired. We continued to press for this, however, and in a little over four years the government finally agreed to give us an increase in our basic pension, ranging from 2 per cent, for those who had retired in 1959, to 42.6 per cent for those who had retired in 1952 or earlier. We had therefore accomplished our first main objective in achieving an increase in our basic pension.

We then thought we should try to obtain a cost of living bonus to keep our now basic pensions on a par with the cost of living, which even then was going up continuously. It took us three more years to convince the government that this was a good policy, and a 2 per cent cost of living allowance, to be added to our pensions, was implemented. This meant that no matter how high the cost of living went in one year we would receive 2 per cent. The cost of living may go up 8 per cent, but we would receive 2 per cent. We were, however, happy that we had the principle established, and eventually, after three more years of striving and interviews—I do not know how many—we finally convinced the government that indexation was the thing that was required. As you know, full indexation was put into effect. Naturally, our people were very happy about this development. We felt that we had achieved what was required in our own superannuation plan.

Now we find ourselves confronting a situation in which all of that is perhaps going to be wrecked, to some degree. The things that we maintain were desirable, and that were recognized and put into legislation, are now coming up for study, and we know that after second reading yesterday the matter was sent to a parliamentary committee.

Perhaps it is not right to bring these things before this Senate committee, but I just wanted to give you this bit of background with regard to what we have strived over the past 15 years to obtain, and which we want to retain for the future. Not only that, but we have gone on record as supporting the idea that all workers of this country, irrespective of where they may be employed—government, private enterprise, or whatever it may be—should have established for them pension

[Traduction]

antécédents de notre organisation, qui a été créée en 1963. Elle a été créée, parce que pendant des années, les retraités du gouvernement fédéral canadien avaient jugé nécessaire de faire quelque chose pour essayer d'améliorer le régime des pensions. Pendant des années, ceux qui arrivaient à la retraite et recevaient la pension à laquelle ils avaient cotisé pendant leurs années de service constataient qu'elle ne suffisait absolument pas à faire face au coût de la vie. Nous nous sommes donc organisés d'un bout à l'autre du pays pour constituer une organisation nationale—j'ajouterais que nous avons des membres dans 13 pays du monde parce que des Canadiens retournent dans leur pays d'origine à leur retraite—et notre premier objectif était ensuite d'essayer d'obtenir une augmentation de notre pension de base. Je me souviens bien des premières recommandations que nous avions faites à ce propos. Ceux à qui nous présentions des arguments se demandaient si nous n'étions pas en train de devenir séniles parce que nous étions à la retraite! Nous avons continué à demander instamment cette modification et, après un peu plus de 4 ans, le gouvernement a finalement accepté de nous accorder une majoration de notre pension de base, de 2 p. 100 pour ceux qui ont pris leur retraite en 1956 à 42.6 p. 100 pour ceux qui avaient cessé de travailler en 1952 ou avant. Nous avons donc atteint notre premier grand objectif en obtenant une majoration de notre pension de base.

Nous avons ensuite pensé que nous devrions essayer d'obtenir une indemnité coût de la vie pour que les pensions de base que nous avions obtenues conservent leur valeur par rapport au coût de la vie qui augmentait déjà de façon continue. Il nous a fallu trois autres années pour convaincre le gouvernement que c'était une bonne politique, et il accepta d'ajouter à notre pension une allocation de 2 p. 100 pour le coût de la vie. Cela signifiait que, quelque soit la hausse annuelle du coût de la vie, nous recevions cette majoration de 2 p. 100. Le coût de la vie pouvait augmenter de 8 p. 100 mais nous ne pouvions toucher que 2 p. 100. Cependant, nous étions contents que ce principe soit adopté, et finalement, après trois autres années d'efforts et d'entrevues—je ne saurais vous dire combien il y en a eu—nous avons convaincu le gouvernement d'adopter l'indexation des pensions. Comme vous le savez, l'indexation complète fut alors appliquée. Naturellement, nos membres en furent ravis. Nous avions le sentiment d'avoir obtenu le nécessaire pour notre régime de retraite.

Maintenant, nous nous trouvons dans une situation telle que tout cela va peut-être tomber à l'eau, du moins dans une certaine mesure. Ce que nous pensons être très souhaitable, et qui avait été admis et prévu par la loi fait maintenant l'objet d'études, et nous savons qu'après la deuxième lecture, la question a été renvoyée hier à un comité parlementaire.

Il n'est peut-être pas juste de soumettre ces questions à ce comité sénatorial, mais j'ai voulu vous présenter cet historique pour vous dire ce que nous nous sommes efforcés d'obtenir depuis 15 ans et ce que nous souhaitons conserver pour l'avenir. De plus, il est maintenant bien établi que nous sommes en faveur du principe selon lequel tous les salariés de ce pays, qu'ils soient ou non employés—qu'il s'agisse de fonctionnaires, d'employés de sociétés privées et ainsi de suite—devraient

[Text]

schemes to which they can contribute as they work, from which they will get a fair pension when they retire, and which will be taken care of by way of indexation. I could talk about this for an hour, but I know, Mr. Chairman, that that much time is not available. I did, however, want to outline the work that has preceded all of this, and describe how we managed to establish a fair pension with indexation.

Senator Norrie: What year was that?

Mr. Whitehouse: We commenced all this in 1963, when our organization came into being. They tell me I am the father of this organization. I retired as president of the Civil Service Federation in the fall of 1962. I had been going to Victoria for some 20 years, and I had made up my mind years before that, that this was the place to retire to. I decided I wanted to play golf, do some fishing, and write a couple of books. I went to Victoria with that end in mind, but about 10 weeks after I got there I was persuaded to try to organize the superannuates of this country, and I have been working at it ever since.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Could I ask you at what age you retired?

Mr. Whitehouse: I was 67. I should elaborate on that. I was on leave without pay from my position in the government service with the privilege of contributing to my superannuation during that time.

The Chairman: Questions?

Senator Bosa: I am very much impressed with the brief, Mr. Chairman, but it seems to me that there are certain factors that could have been brought into focus, in order to present a proper picture of what indexing means, together with the inflation factor, and which have not been brought into focus, such as some of the provisions of the Income Tax Act, which confer benefits on persons who have reached the age of 65 which are not available to other citizens. There is a higher exemption, is there not? Then there is also the availability of transportation at 50 per cent of the cost, or, in some places, free of charge. A senior citizen does not pay health benefit premiums, either, it seems to me. There are others that I cannot remember now.

The Chairman: There are three or four benefits.

Senator Bosa: The special exemption would certainly influence the indexing of a pension in order to maintain that package which you mentioned at the very beginning; but there is no reference to these things in your brief.

Mr. Barnes: I think we would agree with that, but the point we are trying to make is that although those corrections and adjustments are already there, they are applied to a pension which is at most, say, 70 per cent of the salary at which the person retired. Their standard of living has therefore automatically been reduced by "X" per cent, and that "X" could be 30 or 40 per cent. The factors you mention are very real, and we recognize them; but they can soon be swamped by an inflation rate of 9 or 10 per cent, if not corrected by an indexing factor.

[Traduction]

bénéficier d'un programme de pensions qui serait conçu en leur faveur, auquel ils pourraient cotiser pendant qu'ils sont salariés et d'où ils pourront tirer une pension honnête lorsqu'ils prendront leur retraite, ce grâce à l'indexation. Je pourrais parler de cette question pendant une heure, mais je sais, monsieur le président, que je ne dispose pas de tout ce temps. Cependant, j'ai voulu rappeler tout ce qui s'est fait dans le passé et vous décrire comment nous avons réussi à créer une pension honnête, avec indexation.

Le sénateur Norrie: A quelle année est-ce que cela remonte?

M. Whitehouse: Nous avons commencé tout cela en 1963, année où notre association a été créée. On dit que j'en suis le fondateur. J'ai pris ma retraite en automne 1962 comme président de la Civil Service Federation. J'allais depuis 20 ans à Victoria et auparavant déjà, j'avais décidé que c'était la ville où je voulais m'installer comme retraité. Je voulais jouer au golf, aller à la pêche et écrire quelques livres. Je suis allé à Victoria avec cet objectif en tête mais dix semaines environ après y être arrivé on m'a persuadé d'essayer d'organiser les retraités de ce pays, et je m'y suis consacré depuis.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Puis-je vous demander à quel âge vous avez pris votre retraite?

M. Whitehouse: J'avais 67 ans. Je devrais vous parler de cette question. A cette époque, j'avais obtenu un congé sans solde de mon poste au gouvernement, avec le droit de poursuivre mes cotisations à mon régime de retraite.

Le président: Y a-t-il des questions?

Le sénateur Bosa: Monsieur le président, ce mémoire m'impressionne beaucoup, mais il me semble qu'on aurait dû faire ressortir certains éléments afin de bien illustrer le sens des termes indexation et d'inflation et que l'on n'a pas jugé utile de mettre en lumière, telles certaines des dispositions contenues dans la Loi de l'impôt sur le revenu, qui confèrent aux personnes qui ont atteint l'âge de 65 ans certains avantages auxquels d'autres citoyens n'ont pas droit. Je crois qu'il existe une exemption plus élevée, non? Les frais de transport sont réduits de 50 p. 100 ou, en certains endroits, les services de transport sont gratuits. Je crois également qu'une personne âgée ne contribue pas au régime d'assurance-maladie. Il existe d'autres avantages qui m'échappent pour le moment.

Le président: Il existe trois ou quatre avantages.

Le sénateur Bosa: L'exemption spéciale influencerait sûrement l'indexation d'une pension pour que les mesures que vous avez mentionnées au début soient conservées, mais votre mémoire n'en fait aucune mention.

M. Barnes: Je crois que nous sommes d'accord sur ce point, mais ce que nous voulons souligner, c'est que malgré la présence de ces rajustements, ceux-ci s'appliquent à une pension qui représente tout au plus 70 p. 100 du salaire qu'une personne touchait avant sa retraite. Le niveau de vie des retraités est donc automatiquement réduit de «X» pour cent, à savoir entre 30 et 40 p. 100. Les facteurs que vous avez mentionnés existent réellement et nous en sommes conscients, mais ils peuvent être submergés par un taux d'inflation de 9 ou

[Text]

Let us take the example of a person with a pension of \$7,000 or \$8,000 a year. If inflation is 10 per cent they are losing buying power at the rate of \$800 a year, which very soon abolishes the advantage of a cheap ticket on the local bus service, or even the \$1,000 senior citizens' income tax exemption. Once one is dealing with inflation at that rate the advantages which are thought of as compensating for the initial drop in living standards, which going on pension normally implies, do not have any significant validity if in a year or two they are eroded by the effects of inflation on the basic pension itself.

Senator Bosa: There is also indexation of income tax exemptions.

Mr. Barnes: This is very true, but there again the retired person is in a low income tax bracket, because the average civil servant at the moment has a pension of under \$6,000 a year. The actual dollars and cents value of indexing personal exemptions of income tax are not terribly great compared with a drop in real purchasing power of \$600 or \$700 a year which is the present rate of inflation.

Senator Bosa: Does that statistic apply to the general retired community of Canada?

Mr. Barnes: That was actually the civil service. Canada has about two million pensioners, which is about 9 per cent of the population. The average income from combined government and private sources was less than \$5,000 in 1976. Those are the most up-to-date figures we have. Obviously it has increased a little, but one is talking in the range of a \$500 or \$600 target.

Senator Bosa: Can the economy afford this as a percentage of the gross national product? You say it is a very minimal percentage, but what does it mean in terms of dollars and cents as a percentage of the total federal budget? You speak of two per cent of the gross national product. Our gross national product last year was \$235 billion. That could be in excess of 10 per cent of the budget for last year.

Mr. Barnes: The suggestion we have made, senator, is not that the total cost of universal indexing should come from the federal budget. If one considered a scheme rather like the British one, the private pension plans could handle a predictable degree of inflation. The real problem is that inflation is an unknown quantity, and therefore, the actuaries tend to react violently against predicting production needed for unknown quantities.

In Britain the government stands, as it were, rather like the Bank of Canada or the Bank of England as guarantor of last resort. The plans themselves are financed to take care of a certain amount of inflation—I believe they work on seven per cent. Then the government stands behind them to look after the odd exceptional situation. One is not really considering asking the federal government to index pensions. It should be done as part of the ongoing machinery.

[Traduction]

de 10 p. 100 si on ne les corrige pas par un facteur d'indexation.

Prenons, par exemple, le cas d'un pensionné dont le revenu annuel se situe entre \$7 000 et 8 000. Si l'inflation est de 10 p. 100, son pouvoir d'achat diminue de \$800 par année, ce qui aura tôt fait d'enlever toute valeur à la réduction dont il bénéficie dans les autobus locaux ou même au \$1 000 d'exemption fiscale accordée aux personnes âgées. En présence d'un tel taux d'inflation, les avantages qui devaient compenser la première baisse du niveau de vie qu'implique généralement la mise à la retraite, ne sont pas très valables s'ils sont réduits un an ou deux après par l'incidence de l'inflation sur la pension de base elle-même.

Le sénateur Bosa: Nous avons aussi l'indexation des exemptions fiscales.

M. Barnes: C'est exact, mais là encore le retraité se retrouve dans la catégorie des gens à faible taux d'imposition du revenu, parce qu'à l'heure actuelle le fonctionnaire moyen reçoit une pension de moins de \$6 000 par an. La valeur pécuniaire réelle de l'indexation des exemptions fiscales personnelles n'est pas très grande, étant donné la baisse du pouvoir d'achat réel de \$600 ou \$700 par année due au taux d'inflation actuel.

Le sénateur Bosa: Ces chiffres s'appliquent-ils à la majorité des retraités canadiens?

M. Barnes: Ces statistiques concernaient les fonctionnaires. Le Canada compte environ 2 millions de pensionnés, qui représentent environ 9% de la population. En 1976, les revenus moyens provenant du gouvernement et de sources privées se chiffraient à moins de \$5 000. Ce sont là les données les plus récentes dont nous disposons. Il est évident que ces chiffres ont pu augmenter, mais nous parlons ici de \$500 à \$600.

Le sénateur Bosa: Notre économie peut-elle se permettre que ce montant représente un tel pourcentage du produit nationale brut? Selon nous, ce pourcentage est très minime, mais en valeur réelle, quel pourcentage du budget fédéral total représente-t-il? Vous parlez de 2% du produit national brut. L'année dernière, notre PNB était de 235 millions de dollars, ce qui dépassait probablement de 10% le budget.

M. Barnes: Nous n'avons pas suggéré que le gouvernement fédéral assume seul les frais de l'indexation universelle. Si l'on envisage un système comme celui des Britanniques, les régimes de pension du secteur privé pourraient tenir compte d'un certain taux d'inflation prévisible. Or le gros problème, c'est que l'inflation est un facteur impondérable. Les actuaires ont donc tendance à réagir violemment lorsqu'on leur demande de prédire la production voulue moyennant un facteur quantitatif inconnu.

Le gouvernement britannique, comme la Banque du Canada et la Banque d'Angleterre, joue le rôle de garantie de dernier ressort. Le financement des régimes eux-mêmes tient compte d'un certain pourcentage d'inflation, je pense que c'est 7%. Ensuite le gouvernement s'en porte garant en cas de circonstances exceptionnelles. On n'envisage pas vraiment de demander au gouvernement fédéral d'indexer les pensions. Cela devrait se faire normalement.

[Text]

So many private pension plans, of course, are not indexed, partly because pension planners do not seem to be terribly zealous for indexing, and partly because the actual payments made by employers and employees in the private sector are very small compared to the payments made by federal employees. When one thinks that the federal employee pays a total of 7½ per cent of his income—that is 6½ per cent for basic pension and 1 per cent for indexing—and, of course, the government matches that 7½ per cent, there is a total cost far in excess of the total contribution made by the majority of private pension plans where the employee makes no contribution at all. When one looks at the amount of adjustment space which is available between what the government and its employees pay and what private industry and its employees pay, there is room in there to take care of some of the cost.

Senator Bosa: When you say the Bank of Canada should guarantee the difference between what the private sector is able to produce and what the pension ought to be, that difference still has to come out of the public trough.

Mr. Barnes: I was using the Bank of Canada as an analogy, as the Bank of Canada stands as the guarantor of last resort in the banking system. I was using that as an analogy for the federal government acting as guarantor of last resort.

Senator Bosa: It is still coming out of taxation.

Mr. Barnes: Unless one does this, the effect of inflation is to slowly or rapidly rob the pensioner and transfer goods and services to the sector of the economy which is able to adjust its income via collective bargaining or via increased dividends or any other way. The real goods and services are being transferred from the pensioner, on his fixed pension, to those sectors of the economy whose income can be adjusted to reflect the increase in the gross national product. I do not really think that it is immoral to think that at least some of that gain should be returned via the taxation system and recycled into the retirees from whom it was deducted by the effects of inflation.

The Chairman: You referred to the British system which allows for ups and downs. Are we not doing exactly the same thing at a lower level? The British are at a 7 per cent level, and I think we are at a 5 per cent level. We are employing the very same principle at a lower level.

Mr. Barnes: No, I think the difference is that the private pension scheme provides 7 per cent, but it does not stop there. The government takes care of anything beyond that. If it is 11 per cent, then the government fills in the missing 4 per cent, so it is not just 7 per cent. It is a basic figure which is provided by the private insurance plans and then Westminster provides any emergency overrun.

The Chairman: I did not read it that way. Was that in 1977?

Mr. Barnes: The act came into effect in April of last year.

Senator Bosa: I want to make it perfectly clear that I do not disagree with your principle. I also agree with your third point

[Traduction]

Ainsi, dans un grand nombre de régimes privés, les pensions ne sont pas indexées, en partie parce que les planificateurs ne semblent pas très pressés d'indexer et en partie parce que les paiements réels effectués par les employeurs et les employés du secteur privé sont très petits, comparativement à ceux qui paient les employés fédéraux. Lorsqu'on considère que l'employé du gouvernement fédéral verse une cotisation de 7 ½ p. 100 de son revenu—6 ½ p. 100 pour la pension de base et 1 p. 100 pour l'indexation—et que le gouvernement verse également 7 ½ p. 100 du revenu de l'employé le paiement total dépasse de beaucoup celui de la majorité des régimes de pension du secteur privé, auxquels l'employé ne cotise pas du tout. Si l'on considère maintenant la différence entre ce que paient le gouvernement et ses employés et ce que paient l'industrie privée et des employés, il y a certainement moyen d'endosser une partie des coûts.

Le sénateur Bosa: Lorsque vous dites que la Banque du Canada devrait garantir la différence entre ce que peut fournir le secteur privé et ce que la pension devrait être, c'est quand même le public qui doit assumer cette différence.

M. Barnes: J'ai pris la Banque du Canada par analogie avec le gouvernement fédéral étant donné qu'elle joue le rôle de garantie de dernier ressort dans le système bancaire.

Le sénateur Bosa: Les fonds proviennent quand même de l'imposition.

M. Barnes: Autrement, l'inflation aura pour effet d'une part de grignoter tranquillement, ou rapidement, la pension et d'autre part de transférer les biens et services au secteur de l'économie qui pourra rajuster son revenu au moyen de négociations collectives, de l'augmentation de dividendes ou autre moyen. Les biens et services réels sont donc transférés du bénéficiaire de pension (sur le montant fixe) aux secteurs de l'économie dont les revenus peuvent être ajustés pour traduire l'augmentation du PNB. Il n'est pas immoral de penser qu'une partie au moins de ces profits doit être remboursée par le biais de l'imposition et recyclé dans les pensions de retraite, dont ils ont été déduits à cause de l'inflation.

Le président: Vous faites allusion au système britannique qui prévoit les hausses et les baisses. Ne faisons-nous pas exactement la même chose à un niveau inférieur? Le niveau britannique, de 7 p. 100 et le nôtre de 5 p. 100. Nous employons donc le même principe à un niveau inférieur.

M. Barnes: Les régimes de pension du secteur privé prévoient 7 p. 100 mais ne s'arrêtent pas là, voilà la différence. Le gouvernement s'occupe de tout ce qui dépasse ce montant. S'il s'agit de 11 p. 100 le gouvernement assure la remise des 4 p. 100, donc il ne s'agit pas simplement de 7 p. 100. C'est le chiffre de base accordé par les régimes d'assurances du secteur privé et Westminster s'occupe des suppléments.

Le président: Ce n'est pas ce que j'ai compris. Était-ce en 1977?

M. Barnes: La loi est entrée en vigueur en avril dernier.

Le sénateur Bosa: Je ne suis pas contre votre principe. Je suis également d'accord avec votre troisième point lorsque vous

[Text]

where you say that a surviving spouse should be entitled to 75 per cent. I do not believe that when two people share an income and one of them dies the other person can survive on only 50 per cent of the income. I would also like to see everyone earn at least \$20,000 a year so that they could have access to the amenities of life.

The question is: Can the economy afford these things? When you speak, for instance, of a package of \$6,000, I suppose you have taken those ingredients which are normally used by the greatest majority of people—but circumstances change. For instance, we have seen a tremendous increase in the cost of gas. That has become a luxury now. Should that continually be part of the package, or should we not, when something becomes terribly expensive, eliminate that from being part of the package? Indexing has such tremendous financial repercussions.

Mr. Barnes: First of all, I would question whether the consumption of gas is being cut back. Although it is becoming more expensive, the employed sector of the economy—unfortunately, in terms of energy consumption—is not cutting back very much in its use. The employed sector is still getting the gas it wants and is able to pay for it.

Senator Bosa: Perhaps I used a poor example. Let's take vegetables. Three weeks ago some vegetables were \$1.50 a pound. Twenty years ago we used to eat canned vegetables. Now we insist on eating fresh vegetables from California. Should this be part of the package?

Mr. Barnes: The package should not be adversely reflected on the pensioner. If the national habit moves from fresh vegetables to canned vegetables, this is one situation, but I do not think we should say that henceforth vegetables will be eaten from a can by pensioners and fresh vegetables will be eaten by the rest of us. I think the pensioner should not be expected to drop his standard of living relative to the rest of the population. If the total package changes in the whole country, obviously one would reflect that. I do not think we should consider the situation where only pensioners are expected to lower their standard of living.

Senator Bosa: I was not advocating that.

Senator Williams: There is a reference in your Appendix A to north of 49. While it is less densely populated, still there are old age pensioners in that area. The cost of living could possibly be four times higher than in densely populated areas. The means to supplement their needs are getting less and less. They receive the same amount and possibly pay four times as much for their meats. In your opinion, can increased supplements to these pensioners do these people some good?

Mr. Barnes: One aspect of our suggestion of a pensioner's index, senator, would help not only these people but all other pensioners because, as we have said, the CPI under-reflects the very things which have been going up very quickly in price and on which people of whom you are speaking are heavily dependent. They are heavily under-represented in terms of the spending pattern of the one- and two-pensioner families. This would

[Traduction]

dites qu'une veuve devrait avoir droit à 75 p. 100. En effet, je ne pense pas que lorsque deux personnes partagent un revenu et que l'une d'elles meure l'autre puisse survivre avec 50 p. 100 du revenu. J'aimerais aussi que tout le monde gagne au moins \$ 20 000 par an de sorte qu'ils puissent profiter de la vie.

Mais voilà: Est-ce que la conjoncture permet ce genre de choses? Lorsque vous parlez, par exemple, d'une somme globale de \$6 000 vous avez choisi, j'imagine, les biens utilisés par la majorité des gens—mais les circonstances changent. Par exemple, on a assisté à une agumentation vertigineuse du coût de l'essence. Maintenant cela devient un luxe. Cela devrait-il toujours faire partie de l'indexation globale ou ne devrait-on pas éliminer un élément lorsqu'il devient trop onéreux? L'indexation a des répercussions financières si importantes.

M. Barnes: D'abord, je me demande si la consommation d'essence est réduite. Bien que l'essence devienne de plus en plus coûteuse, la main-d'œuvre active n'a malheureusement pas diminué sa consommation. Elle obtient toujours l'essence dont elle a besoin, et elle est en mesure d'en payer le prix.

Le sénateur Bosa: J'ai peut-être donné un mauvais exemple. Prenons les légumes. Il y a trois semaines, certains légumes coûtaient \$1.50 la livre. Il y a vingt ans, nous mangions des légumes en boîte. Maintenant nous insistons pour manger des légumes frais de la Californie. Doit-on tenir compte de cela?

M. Barnes: Il ne faut pas que les pensionnés soient défavorisés. Si l'habitude nationale est de consommer des légumes frais plutôt que des légumes en boîte, c'est un exemple. Mais je ne crois pas qu'il faille dire que dorénavant les pensionnés mangeront des légumes en boîte alors que les autres mangeront des légumes frais. Je ne crois pas qu'il soit raisonnable de s'attendre à ce qu'un pensionné baisse son niveau de vie par rapport au reste de la population. Si la situation changeait dans tout le pays, il faudrait évidemment en tenir compte. Je ne crois pas qu'il soit raisonnable de s'attendre à ce que seuls les pensionnés changent leur régime de vie.

Le sénateur Bosa: Ce n'est pas ce que je préconise.

Le sénateur Williams: Dans votre appendice A vous mentionnez les habitants du nord du 49^e parallèle. Bien que la densité de population soit moindre dans cette région, il y a encore des pensionnés qui habitent là. Le coût de la vie peut même être quatre fois plus élevé que dans des régions à forte densité de population. Ils sont de moins en moins en mesure de subvenir à leurs besoins. Ils reçoivent le même montant, bien qu'ils paient parfois leur viande quatre fois plus cher. À votre avis, l'augmentation éventuelle des suppléments pourrait-elle aider ces pensionnés?

M. Barnes: Sénateur, lorsque nous proposons un index spécial pour les pensionnés, nous songeons à ces gens et à tous les autres pensionnés; en effet, comme nous l'avons déjà dit, l'IPC ne tient pas suffisamment compte des articles dont le prix augmente rapidement et sur lesquels les personnes dont nous parlons dépendent largement. L'IPC ne tient pas suffisamment compte des tendances de consommation des familles

[Text]

help the people you have in mind as well as helping everybody else. It would be a move in the right direction if adjustments were based on an index which more accurately reflected the fact that they do spend something like twice the percentage of their income on food, for instance, as the ordinary employed family.

Senator Bosa: Would you elaborate on the third paragraph from the bottom of page 2 of Appendix A:

The indexing problem is not an actuarial problem and it has no actuarial solution. It is an economic problem which involves, through the action of inflation, the transfer of real physical resources from the elderly and retired members of the population to the young, active members of the population—

What is meant by "the real physical resources"? Do you mean the succession of property from the elderly to the young or the earning power?

Mr. Barnes: Essentially, the earning power because the pensioner on a fixed income in the face of inflation is faced with a steady erosion of his command over goods and services.

If his pension is \$6,000 a year and inflation is running at the rate of 10 per cent a year, he can command, next year, 10 per cent less goods and services. Those goods and services are still physically there in our economy. The employed members of society, whose incomes are going up by at least 10 per cent, are still able to command not only what they had last year but, if their income is going up by over 10 per cent as it normally does in the face of 10 per cent inflation, then they are able to command a little more. Some of that "little more" is in the form of material which the pensioner is no longer able to command so there is in fact an actual transfer from the pensioner's basket of goods to the employed person's basket of goods.

The Chairman: It is a redistribution.

Mr. Barnes: A redistribution via the pernicious system of inflation.

Senator Bosa: I have difficulty understanding that principle.

The Chairman: Last week we had two professors from the University of Toronto who have been writing on this subject for a long time and presented the same argument. They said it is in someone's hands. I remember spending a weekend trying to find out who got it. Everybody denied they got the balance of it.

We have had no redistribution in this country since 1950. That is what we are talking about when he makes this statement. It is a little bit theoretical at this point, but it sounds good.

Mr. Barnes: I think the economic realities are there. I may perhaps, as an economist, have been guilty of using jargon. But, it does reflect a real movement of command over goods and services to those whose incomes keep up with inflation, or

[Traduction]

qui comptent un ou deux pensionnés. Cet index aiderait les personnes auxquelles vous pensez, ainsi que toutes les autres. Ce serait déjà un pas dans la bonne direction si l'on effectuait le rajustement en fonction d'indices qui tiendraient mieux compte du fait que ces personnes dépensent en pourcentage de leur revenu près de deux fois plus pour leur alimentation, par exemple, que la famille ordinaire.

Le sénateur Bosa: Pourriez-vous nous donner plus de renseignements concernant le troisième paragraphe au bas de la page de votre appendice A:

L'indexation n'est pas un problème actuariel; la solution n'est donc pas d'ordre actuariel. Il s'agit d'un problème d'ordre économique qui porte, par le jeu de l'inflation, sur le transfert de ressources physiques réelles des membres âgés de la population qui sont à la retraite, aux membres jeunes et actifs...

Qu'entendez-vous par les «ressources physiques réelles»? Parlez-vous de la cession des propriétés qui passent des personnes âgées aux jeunes, ou de leur capacité de gain?

M. Barnes: Il s'agit essentiellement de la capacité de gain parce que le retraité reçoit un revenu fixe malgré l'inflation et doit faire face à l'érosion continue de son pouvoir d'achat de biens et de services.

Si sa pension est de \$6 000 par année, et que l'inflation atteigne un taux de 10 pour cent par année, son pouvoir d'achat de biens et de services l'an prochain, diminuera de 10 p. 100. Ces biens et services existent toujours. Les salariés de notre société, dont les revenus augmentent d'au moins 10 p. 100 peuvent toujours acheter non seulement les mêmes biens que l'année précédente, mais si leurs revenus augmentent de 10 p. 100, comme c'est normalement le cas, et que l'inflation augmente à un taux de 10 p. 100 ils peuvent toujours acheter un peu plus. Ce «un peu plus» se présente sous forme de biens que le pensionné ne veut plus acquérir et il y a donc en réalité un transfert du panier de provision du pensionné à celui des salariés.

Le président: C'est une redistribution.

M. Barnes: Une redistribution par le truchement d'un système inflationniste pernicieux.

Le sénateur Bosa: Je comprends mal ce principe.

Le président: La semaine dernière, nous avons entendu deux professeurs de l'université de Toronto qui écrivent sur le sujet depuis longtemps et qui nous ont présenté le même argument. Ils ont dit que quelqu'un obtenait la différence. Je me souviens d'avoir passé une fin de semaine à essayer de découvrir qui. Tout le monde a nié posséder la différence.

Nous n'avons eu aucune distribution réelle dans ce pays depuis 1950. C'est de cela que nous parlons lorsque nous faisons cette affirmation. C'est un peu théorique à ce moment-ci, mais ce sont de beaux mots.

M. Barnes: Je crois que les réalités économiques le prouvent. Je pourrais peut-être, à titre d'économiste, me rendre coupable d'utiliser le jargon du métier. Cependant, il s'agit d'un transfert réel de possession des biens et services en faveur de ceux

[Text]

keep a little ahead of inflation, from those whose incomes fall behind.

Senator Bosa: The implication here, if one wants to read the pejorative interpretation of the phrasing, is that the young are getting something at the expense of the retired.

Mr. Barnes: Not necessarily the young, but the employed sector of the community. This is a fact. I am sure my professional colleagues from the University of Toronto would have said the same.

Senator Bosa: The assumption you made is that if inflation were registered at 10 per cent, the working force would get an equal increase in their salaries. I do not think that is always true.

Mr. Barnes: One cannot take a short period of time when, of course, the effects of the Anti-Inflation Board have distorted the picture, but by and large, in the long run salaries and incomes do rise slightly faster than inflation. My old teacher used to tell me that in the long run we do tend to be dead.

The Chairman: You are not going to win, Senator Bosa, with these fellows. If you beat them in the short run they get you in the long run.

Senator Bosa: I have two more questions, the first relating to your brief, at page 2, where you state that the cost of indexation would still be approximately 5.9 per cent of the gross national product. If I understand this correctly, this is for the year 2001.

Mr. Barnes: That is the cost of indexed pensions, not merely the indexation.

Senator Bosa: We are 22 years away from 2001 and you projected the gross national product to increase by \$680 million.

Mr. Barnes: Yes. The present cost of pensions being 4.9 per cent of the present gross national product, and under rather pessimistic assumptions, it would be 5.9 per cent.

Senator Bosa: You say the total cost of the pension would be \$680 million?

Mr. Barnes: If these pensions preserve their purchasing power, it will amount to \$680 million or 0.4 per cent of the GNP. The actual cost of indexing will be 0.4 per cent of the GNP.

Senator Bosa: You say that in 2001 it would still be 5.9 per cent?

Mr. Barnes: Yes, 5.9 per cent as opposed to 4.9 per cent.

Senator Bosa: Let us make sure we are talking about the same thing. What is the gross national product for the year 2001?

Mr. Barnes: We have projected the GNP growing at 1.5 per cent a year, which I think is rather pessimistic.

[Traduction]

dont les revenus progressent de front avec l'inflation, ou même la devançant quelque peu, par rapport à ceux dont les revenus perdent du terrain.

Le sénateur Bosa: On peut donc en déduire, si l'on donne une interprétation péjorative à cette locution, que les jeunes sont favorisés au détriment des retraités.

M. Barnes: Pas nécessairement les jeunes, mais tous les membres de la population active. C'est un fait. Je suis certain que mes collègues de l'université de Toronto auraient dit la même chose.

Le sénateur Bosa: Vous supposez que si l'inflation atteint un taux de 10 p. 100, la main-d'œuvre active obtiendra une augmentation salariale équivalente à ce taux. Je ne crois pas que c'est toujours vrai.

M. Barnes: Nous ne pouvons pas parler d'une période très courte où la Commission de lutte contre l'inflation a un peu perturbé le cours normal des choses, mais à long terme, les salaires et les revenus élevés augmentent légèrement plus rapidement que l'inflation. Un de mes professeurs se plaisait à nous répéter qu'à long terme, c'est comme si nous étions morts.

Le président: Vous ne gagnerez pas, sénateur Bosa, contre ces gens. Si vous les battez à court terme, ils vous rattraperont à long terme.

Le sénateur Bosa: J'aurai deux autres questions, la première portant sur la page de votre mémoire où vous dites que le coût de l'indexation serait toujours d'environ 5.9 p. 100 du produit national brut. Si j'ai bien compris, ce sont les projections pour l'an 2001.

M. Barnes: C'est le coût des pensions indexées, et non pas celui de l'indexation.

Le sénateur Bosa: Nous sommes à 22 ans de l'an 2001 et vous avez projeté une augmentation du produit net national brut de l'ordre de \$680 millions.

M. Barnes: Oui. A l'heure actuelle, le coût des pensions représente 4.9 p. 100 du produit national brut actuel, et si l'on prend des projections assez pessimistes, il serait à ce moment-là de 5.9 p. 100.

Le sénateur Bosa: Vous dites que le coût total des pensions serait de \$680 millions.

M. Barnes: Si ces pensions conservent leur pouvoir d'achat, leur coût s'élèvera à \$680 millions, ou à 0.4 p. 100 du PNB. Ainsi, le coût véritable de l'indexation sera de 0.4 p. 100 du PNB.

Le sénateur Bosa: Vous dites qu'en 2001, il se situera toujours à 5,9 p. 100?

M. Barnes: Oui, 5,9 p. 100 par rapport à 4,9 p. 100.

Le sénateur Bosa: Assurons-nous bien que nous parlons de la même chose. Quel sera le produit national brut en l'an 2001?

M. Barnes: Nous avons prévu que la croissance du PNB se ferait au rythme de 1,5 p. 100 par année, ce qui, je crois, est plutôt pessimiste.

[Text]

Senator Bosa: You have taken a more pessimistic view?

Mr. Barnes: Yes.

Senator Bosa: On what do they base the \$552 billion?

Mr. Barnes: It is more realistic but still a conservative figure. They give a GNP of \$552 billion in constant dollars. A ratio of pensions income to employed persons incomes also gets into the picture. It is one-to-five as opposed to one-to-nine. We have taken the one-to-five.

Senator Bosa: By 2001 the total cost of pensions would represent approximately 30 per cent of the total federal budget, projecting the federal budget on the same basis, by multiplying it by 2.3 per cent for the next 20 years.

Mr. Barnes: A large amount of the pension money does not come from the federal government. We are talking about the totality of pensions in the country.

Senator Bosa: I would still like to relate it in the terms of the federal budget. That would be easier for me.

Mr. Barnes: If one makes that assumption, and looking at what has happened to the federal budget in recent years, I think that would be rather optimistic. What we have taken is in terms of the GNP, because one cannot tell at this stage how much pension money will come from federal sources and how much will come from private sources. If we have a massive enlargement in the Canada Pension Plan, then it would be routed via the federal machinery, but it is not part of the federal budget.

Senator Bosa: It is an unknown factor?

Mr. Barnes: Yes. In terms of the GNP, the projections are reasonably real, but in terms of the distribution within the economy, I do not think we can give a reasonable estimate.

The Chairman: How much of the total pension payments today come from individuals, private industry and government sources? Could you give me that in percentage terms?

Mr. Barnes: The figures I have show a total pension paid of a little over \$9 billion or 4.9 per cent of the GNP. It is made up of \$7.4 billion in federal and provincial payments, including such benefits as old age security, veterans' allowances, superannuation and workmen's compensation. There is \$1.7 billion coming from private sources.

The Chairman: That does not answer my question. If you have 100 per cent of pensions, how much comes from the individual, how much comes from the government, and how much comes from industry?

Senator Bosa: Do you mean from his own contributions and from his employer?

The Chairman: Yes.

[Traduction]

Le sénateur Bosa: Vous avez adopté une attitude plus pessimiste?

M. Barnes: Oui.

Le sénateur Bosa: Sur quoi sont fondés les \$552 milliards?

M. Barnes: Ce sont des chiffres plus réalistes, mais quand même prudents. On établit le PNB à \$552 milliards en dollars constants. Le rapport entre les revenus tirés de pensions et les revenus des salariés est aussi inclus dans ces chiffres. Le rapport est de un à cinq comparativement à un rapport de un à neuf. Nous avons adopté le rapport de un à cinq.

Le sénateur Bosa: En 2001, le coût total des pensions représentera approximativement 30 p. 100 de l'ensemble du budget fédéral si l'on calcule ce budget fédéral de la même façon, c'est-à-dire en multipliant ce coût par 2, 3 p. 100 pendant les 20 prochaines années.

M. Barnes: Une part importante des pensions ne provient pas du gouvernement fédéral. Nous parlons ici de la totalité des pensions au pays.

Le sénateur Bosa: J'aimerais quand même que l'on traite cette question en termes de budget fédéral. Ce serait plus facile pour moi.

M. Barnes: Si l'on part de cette hypothèse, et si l'on étudie les mouvements du budget fédéral au cours des dernières années, les résultats seraient plutôt optimistes. Nous nous sommes basés sur les PNB parce que l'on ne peut dire actuellement combien d'argent versé dans les pensions proviendra du gouvernement fédéral et combien viendra de sources privées. Si le Régime de pensions du Canada prend de l'ampleur, les fonds passeront par les mécanismes fédéraux, mais cela ne fait pas partie du budget du gouvernement fédéral.

Le sénateur Bosa: Est-ce là un facteur inconnu?

M. Barnes: Oui. Sans le cas du PNB, les prévisions sont raisonnablement réalistes, mais en ce qui concerne la répartition au sein de l'économie, je ne crois pas que nous soyons en mesure d'offrir une estimation judicieuse.

Le président: Quelle partie de l'ensemble des versements de pension provient de sources individuelles, de l'industrie privée et du gouvernement? Pouvez-vous me donner ces pourcentages?

M. Barnes: D'après les chiffres que j'ai en main, au total, on verse en pensions un peu plus de \$9 milliards ou 4,9 p. 100 du PNB. De cette somme, \$7,4 milliards proviennent des gouvernements fédéral et provinciaux, et comprennent des prestations comme les prestations de sécurité de la vieillesse, des allocations pour anciens combattants, des pensions de retraite et des indemnités pour accidents du travail. Quant aux sources privées, elles fournissent 1,7 milliard.

Le président: Vous ne répondez pas à ma question. Sur l'ensemble des versements de pensions, quelle partie provient du particulier, du gouvernement et de l'industrie?

Le sénateur Bosa: Vous voulez dire les cotisations de l'employé et de celles de son employeur?

Le président: Oui.

[Text]

Mr. Barnes: I could give an average figure, but I think this is a case where the average is a rather dangerous statistic because we are dealing with, for example, the federal Public Service where people are paid a large amount.

The Chairman: I do not care about the federal Public Service. I am talking about the total bill. The figures I have are 50 per cent from the federal government; 14 per cent from private industry; and 36 per cent from the individual. That is a considerable amount of money coming out of the federal government. In giving you these figures, I am not emphasizing what the dominion government gives.

Mr. Barnes: I agree that there is little contribution given by the employers.

Senator Bosa: I have one final question. On the second page above the first recommendation you state:

Needless to say, as federal superannuates, we consider the government's unilateral decision to abolish the full and automatic indexing of our pensions not only as a breach of faith as far as our members personally are concerned but as a significant weakening of the government's example in a critical area of social policy.

Is not the government committed to review the situation every two or three years to make some eventual changes, not necessarily full indexation, but a reassessment of the plan?

Mr. Barnes: That is right, senator, but I think that that is a retrograde step from the existing situation of full and automatic indexing. A review every year or every three years would mean that pensioners would be living in three-year phases as opposed to being able to retire knowing that their buying power will remain constant.

Senator Bosa: It seems to me that your brief could have also dealt with another aspect, that being the political constituency. This is something that has little to do with you, but it has a great impact on the overall policy. The political constituency, in this particular case, was up in arms, and I think it is the duty of the government to respond to the political constituency.

Mr. Barnes: I hesitate to comment on political matters in a forum such as this, but I am wondering how much that reaction is really from "the political constituency" as opposed to a small number of rather powerful forces.

Senator Bosa: The vociferous minority.

The Chairman: Full and automatic indexation resulted in a very heavy reaction from the constituents. We thought it was against you and you thought it was against us politicians. We wanted to divorce ourselves from you, but we did not quite succeed. The result was that we both got it in the neck. It was a very heavy reaction, and it came not from the special

[Traduction]

M. Barnes: Je peux vous donner une moyenne, mais je crois que l'on a ici un cas où la moyenne est une statistique plutôt dangereuse parce que vous traitez, par exemple, de la fonction publique fédérale où les employés sont largement rémunérés.

Le président: La fonction publique fédérale m'importe peu. Je parle ici de l'ensemble des versements de pensions. Les chiffres dont je dispose sont les suivants: 50 p. 100 proviennent du gouvernement fédéral, 14 p. 100 de l'industrie privée et 36 p. 100 du particulier. Il s'agit là d'une somme d'argent assez considérable qui provient du gouvernement fédéral. Et dans ces chiffres, je n'insiste pas sur la part du gouvernement.

M. Barnes: Je suis d'accord que l'employeur cotise très peu.

Le sénateur Bosa: Une dernière question. A la deuxième page au-dessus de la première recommandation, vous dites:

Inutile de dire, qu'à titre de pensionnés du gouvernement fédéral, nous considérons que la décision unilatérale de ce dernier d'abolir l'indexation complète et automatique de nos pensions est non seulement un abus de confiance pour nos membres, mais aussi un affaiblissement important du gouvernement dans un secteur critique de sa politique sociale.

Le gouvernement ne doit-il pas étudier cette question tous les deux ou trois ans pour y apporter certaines modifications, pas nécessairement l'indexation complète, mais pour réévaluer le régime dans son ensemble?

M. Barnes: Vous avez raison, monsieur le sénateur, mais je pense que c'est une mesure rétrograde, étant donné qu'on jouit actuellement d'une pleine indexation qui se fait automatiquement. Une révision à tous les ans ou à tous les trois ans signifierait que les retraités vivraient en fonction de périodes d'une durée de trois ans et qu'ils ne pourraient pas prendre leur retraite en ayant la certitude que leur pouvoir d'achat demeurerait constant.

Le sénateur Bosa: Il me semble que votre mémoire aurait pu traiter d'un autre aspect, celui de l'opinion de l'électorat. C'est un aspect qui ne vous touche pas de près, mais qui a une grande incidence sur la politique globale. Dans ce cas en particulier, les électeurs étaient révoltés, et je pense que c'est le devoir du gouvernement de tenir compte de l'opinion de l'électorat.

M. Barnes: J'hésite à faire des commentaires sur des questions politiques devant un comité tel que celui-ci, mais je me demande jusqu'à quel point cette réaction ne refléterait pas, en fait, l'opinion de quelques puissants intérêts plutôt que celui de l'ensemble de l'électorat.

Le sénateur Bosa: La minorité tapageuse.

Le président: L'application d'une pleine indexation qui se fait automatiquement a suscité une très forte réaction de la part des commettants. Nous avons pensé qu'elle était dirigée contre vous, et vous avez pensé qu'elle était destinée à nous les hommes politiques. Nous voulions nous détacher de vous, mais nous n'avons pas réussi. Il en a résulté que nous en prenons

[Text]

interests, but from the constituents at large. It gave those of us who supported it a good deal of food for thought.

Senator Bosa: Without citing names, there have been cases of high ranking civil servants retiring with a pension well above the earnings of senior executives, and retiring with such pensions at an early age.

The Chairman: We have always had an outcry about the politician who, after six years, gets a pension. It has always been my view that the pension wasn't large enough. I always thought it should be more. You can have a politician serving this country for 30 or 40 years and retire with a smaller pension than he would had he remained in the private sector. That is the way it is. There is no sense in crying about it.

I want to talk about indexing for a moment. There has been a total negative response to indexing. You have to face that. The fact that you agree with it and I agree with it does not bring it on. The government says it cannot possibly meet the cost, and in support of that argument it points to other jurisdictions that have not been able to meet the cost of indexed pensions. You could probably count the number of businesses in this country which have indexed pensions. I do not know of too many. Some of the oil companies hand out something extra, but they are looking for a place to put all their money.

We were hoping to be able to sustain indexation and in fact have it spread throughout the private and public sector, but we have not been very successful. The Canadian Manufacturers' Association, and others, did not even speak to it in their brief. They want to stay far away from it.

Mr. Barnes: I can only suggest, Mr. Chairman, that we have to try to get the economic facts across to the population at large. The Canadian Manufacturers' Association, with due respect to them, are not noted for advocating measures which might have a negative effect on profits.

The Chairman: That is what I told them, but that did not help any.

Mr. Barnes: If one had spoken to the employees of the firms represented by the Canadian Manufacturers' Association, one might have had a rather different response. This is what has happened in Britain.

The Chairman: One of the reasons we embarked on the path of indexation was that pensioners were being robbed of their pensions and savings through inflation. We looked at it and felt that one of the ways of helping would be to introduce legislation which would allow them to work longer, but that is not an adequate solution. Even if they work longer, they are merely postponing the inevitable for two or three years. We are not getting anywhere with indexing.

Senator Bosa: Does indexing not feed into inflation, with the result that it becomes a never ending process? If we tightened

[Traduction]

pour notre compte. La réaction a été très forte non pas chez les entreprises particulières, mais chez l'ensemble des commentants. Ce qui a fait beaucoup réfléchir ceux qui avaient appuyé ce genre d'indexation.

Le sénateur Bosa: Sans citer de noms, je peux dire qu'il y a eu des cas où des hauts fonctionnaires ont pris leur retraite avec des prestations bien supérieures aux traitements des administrateurs supérieurs.

Le président: On s'est toujours élevé contre l'homme politique qui reçoit une pension après seulement six ans de service. J'ai toujours été d'avis que la pension n'était pas aussi élevée qu'elle aurait dû l'être. Un homme politique peut servir son pays pendant 30 ou 40 ans et, lorsqu'il prend sa retraite, il reçoit une plus petite pension que s'il avait continué à travailler dans le secteur privé. Somme toute c'est la réalité, et ça ne sert à rien de se lamenter.

J'aimerais parler de l'indexation pendant quelques instants. La réaction à l'égard de l'indexation a été nettement défavorable. Il faut l'accepter. Le fait que vous soyez en faveur de l'indexation, et que je le sois aussi, ne signifie pas qu'elle sera appliquée. Le gouvernement dit qu'il est incapable d'en assumer le coût, et, pour appuyer cet argument, il nous donne l'exemple d'autres instances qui n'ont pas pu assumer le coût de l'indexation des pensions. Au Canada, on peut compter le nombre d'entreprises qui ont des pensions indexées en fonction du coût de la vie. Je n'en connais pas beaucoup. Certaines des sociétés pétrolières déboursent des montants supplémentaires, mais elles cherchent à placer leur argent quelque part.

Nous espérons pouvoir soutenir l'indexation et, en fait, l'appliquer dans les secteurs privé et public, mais nous n'avons pas réussi. L'Association des manufacturiers canadiens ainsi que d'autres organismes n'ont même pas mentionné cette question dans leur mémoire. Ils ne veulent pas en parler.

M. Barnes: Ce que je peux proposer, monsieur le président, c'est que nous essayons de faire comprendre les données économiques à l'ensemble de la population. L'association canadienne des manufacturiers, sauf leur respect, n'a pas l'habitude de préconiser des mesures susceptibles d'avoir un effet négatif sur les profits.

Le président: C'est ce que je leur ai dit, mais ils ont fait la sourde oreille.

M. Barnes: Si on parle aux employés des entreprises représentées par l'Association, on pourrait peut-être entendre un autre son de cloche. C'est d'ailleurs ce qui s'est passé en Grande-Bretagne.

Le président: Une des raisons pour lesquelles nous nous sommes dirigés vers l'indexation c'est que les pensionnés sont dépossédés de leur pension et de leurs économies à cause de l'inflation. Nous avons étudié la question et à notre avis une des façons de les aider serait de faire voter une loi qui leur permettrait de travailler plus longtemps. Il ne s'agit toutefois pas d'une panacée. Même si c'était le cas, on ne ferait jamais que remettre à deux ou trois ans quelque chose d'inévitable. L'indexation n'est pas une porte de sortie.

Le sénateur Bosa: L'indexation n'alimente-t-elle pas l'inflation, ce qui a pour résultat de créer un cercle vicieux? Si nous

[Text]

our belts for two or three years, we could probably bring the rate of inflation down to a manageable level. In 1972, for example, the cost of living index went up by only 3 per cent. Once we started indexing, everyone wanted more out of the economy.

Mr. Barnes: You raise a very interesting point, senator. The other side of the penny is that the provision of indexing could be seen as having a dampening effect on inflation. If one envisages, for example, an inflation rate of 8 per cent for next year, then wage demands and all other things are, for safety, going to be pitched well above that. If, on the other hand, there was the certainty that inflation, whatever it amounts to, is going to be looked after through indexation, the propensity of wage negotiators and other determinants of the distribution of income to protect themselves against the unknown would be eliminated, with the result that one might see the other effect.

Senator Bosa: You are speaking now of indexing salaries and wages?

Mr. Barnes: Yes, the indexing of incomes generally. Inflation feeds on itself because it is an unknown. People, in their desire to protect themselves against the unknown, overshoot it. I do not really think that indexing of pensions will contribute to inflation.

Senator Bosa: But it has the psychological effect of making Canadians want more out of the economy than the economy can afford to give.

The Chairman: This is a weak wicket. While we have these people before us, I want to discuss the Canada Pension Plan.

Roughly 60 per cent of Canadians are not covered by a private pension plan. The Canada Pension Plan, of course, covers everyone. The rate for the CPP is 1.8 per cent, and that compares to a rate of 7 per cent in the Public Service and around 4 or 5 per cent in the private sector. If we double the rate for the Canada Pension Plan, we will have contributions of 4 per cent and 4 per cent. The Canada Pension Plan provides—

Senator Bosa: Could I have those figures again, Mr. Chairman? You said something about doubling the pension plan and arriving at contributions of 4 per cent and 4 per cent.

The Chairman: We pay now approximately 2 per cent of income by way of contributions to the CPP.

Senator Bosa: It is 1.8 per cent, Mr. Chairman, and it is matched by the employer, for a total contribution equal to 3.6 per cent of income, and there is a ceiling on that.

The Chairman: That is 2 per cent on each side. These, of course, are very rough figures. So we lack a portable pension plan and we lack pensions for 60 per cent of the workers. So we look at the Canada Pension Plan and we say it is about \$160, and then if you double it it means that the employer will pay 4 per cent and the employee will pay 4 per cent. Now we have said before that the amount he would normally pay if he

[Traduction]

nous serrons la ceinture deux ou trois ans, nous pourrions probablement abaisser le taux d'inflation suffisamment pour pouvoir exercer un certain contrôle. En 1972 par exemple, l'indice du coût de la vie n'a augmenté que de 3 p. 100. Dès que nous avons donné le feu vert à l'indexation, chacun s'est mis à réclamer davantage.

M. Barnes: Vous soulevez une question fort intéressante, sénateur. D'un autre côté on peut penser que l'indexation a un effet modérateur sur l'inflation. Si on prévoit un taux d'inflation de 8 p. 100 pour l'année prochaine, les demandes salariales, etc., pour ne pas être à la traîne devront être de loin supérieures à 8 p. 100. Si, d'autre part, on pouvait avoir la certitude que l'inflation, peu importe son envergure soit neutralisée par l'indexation, les négociateurs salariaux ainsi que les autres facteurs déterminant la distribution du revenu n'auraient plu à se protéger de l'inconnu, et nous aurions alors l'effet contraire.

Le sénateur Bosa: Vous parlez maintenant d'indexer les salaires et les traitements?

M. Barnes: Oui, de l'indexation des revenus en général. L'inflation s'alimente d'elle-même car c'est une donnée inconnue. Les gens voulant se protéger contre l'inconnu exagèrent dans leurs demandes. Je ne pense pas à vrai dire, que l'indexation des pensions contribuera à attiser l'inflation.

Le sénateur Bosa: Cependant l'indexation aura l'effet psychologique de rendre les Canadiens plus exigeants que l'économie n'a de moyen.

Le président: C'est un point faible. Puisque les témoins sont encore ici, je voudrais discuter du Régime de pensions du Canada.

Approximativement 60 p. 100 des Canadiens ne cotisent pas à un régime de retraite privé. Le Régime de pensions du Canada bien entendu profite à tout le monde. Le taux du RPC est de 1.8 p. 100 et cela comparé à 7 p. 100 pour la Fonction publique et aux alentours de 4 ou 5 p. 100 dans le secteur privé. Si nous doublons le taux du Régime de pensions du Canada, nous avons une cotisation de deux fois 4 p. 100. Le Régime de pensions du Canada prévoit...

Le sénateur Bosa: Pourriez-vous me donner ces chiffres à nouveau, monsieur le président? Vous avez parlé de doubler le régime de retraite pour en arriver à une cotisation de deux fois 4 p. 100.

Le président: Nous versons approximativement maintenant 2 p. 100 du revenu sous forme de cotisation au régime.

Le sénateur Bosa: Il s'agit de 1,8 p. 100, monsieur le président, et l'employeur verse la même chose, ce qui donne une cotisation totale de 3.6 p. 100 cotisation soumise à un plafond.

Le président: Il s'agit de 2 p. 100 pour employeurs et employés. Ces chiffres sont évidemment très approximatifs. Donc, nous n'avons pas de régime de pensions transférable et 60 p. 100 de nos travailleurs n'ont pas de pension. Alors, nous considérons le Régime de pensions du Canada et nous nous disons qu'il s'agit d'environ \$160 et que si nous doublons ce montant, cela signifie que l'employeur et l'employé paieront 4

[Text]

had a private pension plan would be 5 per cent. So, 4 per cent does not seem to be scandalous by comparison.

Mr. Matthison: But we must remember that the 1.8 per cent basis is only up to a certain maximum.

Mr. Barnes: And that is about \$8,000.

The Chairman: The basis of this exercise is not to help the president of the Bank of Nova Scotia. So, for 2 per cent we can give this man a portable pension, and double what he is getting, which would be somewhere between \$325 and \$350.

Mr. Whitehouse: I think that meets the objective we have. I suggested in the few remarks I made that we should have a Canada-wide pension.

The Chairman: But we are now talking about the person who is on a minimum wage and who is working for a small business and the people who own it say they cannot pay that much. But for that kind of money, what is wrong with what we have been discussing?

Mr. Barnes: I would say there is nothing wrong with it, and the voices which one hears most loudly against it come from the boardrooms of corporations whose members are going to draw pensions that will leave them in a position where they will not have much to worry about.

Mr. Whitehouse: But don't you think, Mr. Chairman, that that is the situation, that the workers of this country are quite prepared and quite anxious to have a plan that will take care of them when they retire, and they are prepared to contribute to it? If you are to have a successful plan, the employer must be prepared to contribute on a like basis. That is what we are up against; we cannot get the employer to concede this point.

The Chairman: One of the things that will bother this committee when it starts thinking seriously about these things is as to whether it is too much of a burden to put on a man who earns less than \$8,000 a year. Will 2 per cent be too much?

Mr. Barnes: But the public servant who earns less than \$8,000 pays 7 per cent.

The Chairman: But he gets a better pension.

Mr. Barnes: Oh, yes, but I think that the employee earning \$8,000 in industry will happily pay 7 per cent to get a better pension.

The Chairman: But the employee in industry is not attuned to pensions to the same extent as a government employee. You people understand it and you have lived with it, but the ordinary worker does not. When you speak about the worker who earns \$5,000 or \$6,000 a year, then we have to consider whether another 2 per cent is too heavy a burden for him to carry. Then the question is as to whether it is worth it for what he will get at the end.

[Traduction]

p. 100 chacun. Nous avons dit auparavant que le montant que l'on paierait normalement si l'on avait un régime de pensions privé serait de 5 p. 100. Donc, 4 p. 100 ne semble pas trop élevé par rapport à ce montant.

M. Matthison: Mais nous ne devons pas oublier que la base de 1.8 p. 100 ne va que jusqu'à un certain maximum.

M. Barnes: Et c'est environ \$8,000.

Le président: Cet exercice a pour but d'aider le président de la Banque de la Nouvelle-Écosse. Donc, avec 2 p. 100, nous pouvons accorder à cette personne une pension transférable, et le double de ce qu'elle reçoit, qui devrait être d'environ \$325 à \$350.

M. Whitehouse: Je crois que cela concorde avec nos objectifs. J'ai indiqué dans mes quelques remarques qu'il devrait y avoir un régime de pension partout au Canada.

Le président: Mais nous parlons actuellement d'une personne qui reçoit un salaire minimum et qui travaille pour une petite entreprise dont les propriétaires nient avoir les moyens de payer un montant aussi élevé. Mais en ce qui concerne ce montant, qu'est-ce qui ne va pas dans ce dont nous avons discuté?

M. Barnes: Rien, je crois, et les voix qui protestent le plus sont celles qui viennent des conseils d'administration des sociétés dont les membres toucheront une pension qui les mettra à l'abri de tous les soucis.

M. Whitehouse: Mais ne croyez-vous pas, monsieur le président, que les travailleurs de notre pays sont prêts et désirent avoir un régime de pensions qui leur permettra de prendre leur retraite, et qu'ils sont prêts à faire leur part? Mais si l'on désire un régime de pensions suffisant, l'employeur doit être aussi prêt à y contribuer. C'est là que le bât blesse: nous ne pouvons persuader l'employeur de faire des concessions sur ce point.

Le président: Une des questions qui préoccupera ce comité lorsqu'il commencera à l'étudier sérieusement, est de savoir s'il s'agit d'un fardeau trop lourd pour un homme qui gagne moins de \$8,000 par année. Un montant de 2 p. 100 sera-t-il trop élevé?

M. Barnes: Mais le fonctionnaire qui gagne moins de \$8,000 paie 7 p. 100.

Le président: Mais il reçoit une meilleure pension.

M. Barnes: Oui, mais je crois que l'employé qui gagne \$8,000 dans l'industrie serait très heureux de payer 7 p. 100 pour obtenir une meilleure pension.

Le président: Mais l'employé de l'industrie ne s'attend pas à recevoir une pension comme celle d'un employé du gouvernement. Vous comprenez cela et vous avez vécu cette situation, mais le travailleur ordinaire ne le comprend pas. Lorsque vous parlez d'un travailleur qui gagne \$5,000 à \$6,000 par année, il faut se demander si 2 p. 100 de plus ne représentent pas un fardeau trop lourd pour lui. Alors, la question est de savoir si le jeu en vaut la chandelle pour lui.

[Text]

Mr. Barnes: I think that is a value judgement which only an individual can make, but in terms of Public Service experience the newest officeboy or the newest typist pays 7½ per cent, and that is at the very minimum salary.

The Chairman: In the Public Service is there a vesting?

Mr. Barnes: There is a certain vesting; it is not universal. Somewhere in the order of 70 per cent of public servants do not draw their pensions; they withdraw their funds.

Senator Bosa: Somewhere in the order of 70 per cent draw their pensions out?

Mr. Barnes: Yes.

The Chairman: But that is after two or three years' service. An employee who has 15 years' service does not do that. It is the employee who changes his job in the second or third year who does this, and then at the end he has nothing. He moves to a new job, he gets his money back and he blows it. This may happen three or four times in the course of his employment, and, as I say, at the end he has nothing. But under the Canada Pension Plan we could at least guarantee that at the end of his working life he can have an adequate income. He can have about \$350 in addition to the Old Age Security and whatever other benefits he may have, and this can bring him up to \$500 or \$600, and that is not a bad deal. The witnesses we now have before us are the experts on this, and I want to get their views on this.

Senator Norrie: Did I understand that you are speaking of an equal amount being paid by the employer?

The Chairman: Yes.

Senator Norrie: That is going to be very difficult for small businesses. A great many cannot contribute that amount.

The Chairman: That is what we were speaking about. We were wondering how small businesses might react. They pay 1.8 per cent now, and if they had to increase it to 2 per cent, how serious would it be? If the employee could do it, surely they could do it. When their representatives came before us, I must say I thought they were crying with dry tears.

Senator Norrie: I don't think they were. I hear it all over the country.

The Chairman: In the "mom and pop" business you may be right, but outside of that it can be done.

Senator Norrie: But then where does "small business" start? What is small and what is big?

The Chairman: Well, it depends on where you have the exemption for small business. I think it is now \$35,000.

Senator Norrie: Well, I come from the Maritimes, and we are "small" people there and all small businesses.

Some hon. Senators: Oh, no.

[Traduction]

M. Barnes: Je crois que c'est un jugement de valeur que seul l'individu peut porter; en ce qui concerne l'expérience de la Fonction publique, le simple messenger ou la simple dactylo paye 7½ p. 100. Et ils reçoivent le salaire minimum.

Le président: Existe-t-il des droits acquis à la Fonction publique?

M. Barnes: Il en existe une certaine forme mais ce n'est pas universel. Environ 70 p. 100 des fonctionnaires ne retirent pas leur pension, ils retirent leurs fonds.

Le sénateur Bosa: Environ 70 p. 100 retirent les cotisations qu'ils ont versées à la pension?

M. Barnes: Oui.

Le président: Mais après deux ou trois ans de service. Un employé qui a 15 ans de service ne le fait pas. Il s'agit de l'employé qui change d'emploi tous les deux ou trois ans et qui, à la fin, n'a rien. Il change d'emploi, il reçoit son argent et le dépense. Cela peut se produire trois ou quatre fois en cours d'emploi, mais, comme je l'ai dit, à la fin il n'a rien. Mais ici, nous pourrions au moins garantir, en vertu du Régime de pensions du Canada, qu'à la fin de sa carrière il peut recevoir un revenu suffisant. Il peut recevoir environ \$350 plus les prestations de sécurité de la vieillesse ou autres, ce qui peut lui rapporter de \$500 à \$600 et ce n'est pas si mal. Les témoins que nous avons devant nous sont experts en la matière et j'aimerais connaître leur point de vue.

Le sénateur Norrie: Si je comprends bien, nous parlons d'une contribution à part égale de l'employeur et de l'employé.

Le président: C'est juste.

Le sénateur Norrie: Cela va être très difficile pour les petites entreprises. Bon nombre d'entre elles ne peuvent pas payer de telles contributions.

Le président: Voilà justement l'objet de notre discussion. Nous nous demandions comment réagiraient les petites entreprises. Elles contribuent 1.8 p. 100 pour le moment. Quelle serait l'ampleur des conséquences si elles devaient payer 2 p. 100? Si l'employé peut le faire, pourquoi pas elles? Lorsque leurs représentants sont venus devant nous, j'ai eu l'impression qu'ils se plaignaient pour rien.

Le sénateur Norrie: Je ne crois pas que ce soit le cas. J'entends les mêmes doléances partout au Canada.

Le président: Pour les petites entreprises «de famille», vous avez peut-être raison, mais pour les autres, je crois que c'est possible.

Le sénateur Norrie: Qu'est-ce que c'est au juste une «petite entreprise»? Où s'établit la démarcation entre la petite entreprise et la grande?

Le président: Eh bien, cela dépend de l'exonération pour les petites entreprises qui est fixée à \$35,000, je crois.

Le sénateur Norrie: Je viens des Maritimes et nous sommes de petites gens, et toutes les entreprises sont petites.

Des voix: Ah les pauvres.

[Text]

Senator Norrie: Don't say "Oh, no." That is the situation.

Senator Cotteau: Mr. Chairman, I would not dare dispute the figures that the witnesses have given; they seem to be too accurate for me.

Now, I did not see this mentioned in the brief, so I am wondering if these gentlemen could give us their views as to whether or not we in this committee should think in terms of changing or doing away with the so-called compulsory retirement age of 65.

The Chairman: The witnesses have said so in their brief. You can see that at the top of page 5.

Senator Cotteau: Oh, yes; I am sorry.

Senator Bosa: They did not put it in in the form of a recommendation, however.

The Chairman: No, they assumed that it was there. Are you satisfied, Senator Cotteau?

Senator Cotteau: Yes, I am. Thank you very much.

The Chairman: Well, gentlemen, on behalf of the committee I should like to thank you for coming here this morning and giving us the benefit of your knowledge. We have profited from your experience and from the information you have given us. What the committee will decide I do not know, but we have been impressed by your presentation this morning. On behalf of the committee, I thank you.

Mr. Barnes: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Whitehouse: Mr. Chairman, on behalf of my organization may I just say that we appreciate very much having had this hearing.

The committee adjourned.

[Traduction]

Le sénateur Norrie: Vous riez, mais c'est vraiment comme cela.

Le sénateur Cotteau: Monsieur le président, je n'oserais pas mettre en doute l'exactitude des chiffres que nous ont fournis les témoins, car leurs données me semblent irréprochables.

Maintenant, une question qui n'est pas abordée dans le mémoire. Ces messieurs pourraient nous dire ce qu'ils en pensent. Le Comité devrait-il songer à modifier l'âge de la retraite obligatoire fixé à 65 ans ou à le supprimer.

Le président: Les témoins en ont parlé dans leur mémoire; vous le verrez au haut de la page 5.

Le sénateur Cotteau: Ah oui, pardonnez-moi.

Le sénateur Bosa: Ils n'ont pas fait de recommandation explicite.

Le président: Non, ils n'ont pas jugé bon de le faire. Est-ce que cela vous va, sénateur Cotteau?

Le sénateur Cotteau: Oui, je vous en remercie beaucoup.

Le président: Messieurs, au nom du Comité, j'aimerais vous remercier d'être venus ici ce matin et de nous avoir fait part de vos connaissances. Vos renseignements, fondés sur votre expérience, nous ont été utiles. Ce que le Comité décidera de faire, je ne puis vous le dire, mais nous avons bien aimé votre exposé. Au nom du Comité, encore une fois, je vous remercie.

M. Barnes: Merci, monsieur le président.

M. Whitehouse: Monsieur le président, au nom de l'organisme que je représente, je tiens à dire que nous sommes heureux d'avoir été convoqués à cette audience.

Le Comité ajourne ses travaux.

APPENDIX "18-A"

Canadian Pensioners Concerned Incorporated

NATIONAL

November 1, 1978.

Your File No. 57-003

BRIEF TO: THE SPECIAL SENATE COMMITTEE
ON RETIREMENT AGE POLICIES

SUBMITTED BY: CANADIAN PENSIONERS CONCERNED INCORPORATED
BOX 220, HINTON, ALBERTA. TOE-1EO

A national organization of volunteers working together on a non-profit basis, to ensure a proper living standard for all Senior Citizens in Canada, regardless of race, creed, sex or political affiliations with particular emphasis on those in the lower income bracket who have been so badly hurt by inflation, high prices, high taxes and the ever increasing cost of shelter.

1. Insofar as retirement in Canada is concerned one of the worst problems is the lack of uniformity of benefits across our land. As citizens of Canada we are all entitled to the same benefits regardless of whether we live in a "have" or a "have not" province.
2. One way in which this could and should be done would be by reducing the length of time imposed by provincial and municipal governments before senior citizens benefits are activated when a permanent move is made from one province to another.

Federal equalization funds have been set up for other purposes, why not one to equalize the payments and benefits for all senior citizens regardless of their province of residence.

3. When it comes to government benefits, whether it be federal, provincial or municipal, one must start off by recognizing the fact that no government has access to unlimited funds, and secondly by facing the fact that millions of dollars are paid out annually to people who are not entitled to them.
4. Not enough use is being made of income tax returns and consequently a great deal of cheating is going on when it comes to the Guaranteed Income Supplement and Subsidized Housing, to quote just two examples. The money paid out as a result of this cheating is, in effect, depleting coffers that could and should be used for the needy group of retirees whose income precludes the paying of any income tax.
5. A simple method of overcoming this problem without involving additional civil servants and without offending those who feel they have a right to keep their income secret, would be to use the Federal Department Form "REV T453" which is presently sent out certifying that an income tax return has been accepted as correct, to show the amount of income tax paid or payable.
6. Production of this form should be a requirement in any application that involved the use of government funds for subsidized housing and the like. It is understood that the amount of income is no criteria as to the amount of income tax payable.
7. Tax shelters available to one person may not be available to the next and the important figure is the one that emerges after all income tax

has been paid, and the important group is the one that has insufficient income to pay any income tax.

8. Another matter which is aggravating the economic and health problems of many elderly citizens is the forced retirement at 65 years of age which is generally in use, and which is encouraged by the present inflexible old age security format.

This should be changed forthwith to a Retirement Pension Act the same as the Canada Pension Plan, and any person who is fit and capable and who wishes to continue in gainful employment beyond the age of 65 years to a maximum of 70 years should be allowed to do so.

9. The concept that a person must retire at age 65 from either manual or office work and which at the same time allows people far beyond that age to continue to work in highly paid and responsible positions, is surely wrong, and retirement at age 65 should not be left to company policy. Life expectancy has risen greatly in the last century and employers and governments should recognize this fact and adjust their thinking accordingly.

10. The changeover could be effected with a minimum of work and confusion by placing the option to retire in the hands of the employee and not the employer. O.A.S. could be paid, exactly as it is now, by the employee filing the necessary 6 months notice with the Department of National Health and Welfare, and at the same time serving 6 months notice on the employer, should the employee elect to retire at any time, between the ages of 65 and 70 years, and this change would in no way affect those people who wish to retire before reaching the age of 65. The same machinery to protect the employers right to

dismiss for just cause and the employees right to appeal against dismissal without just cause that is in general use would apply during extended employment.

11. This would also assist the employee who would continue to contribute to the Canada Pension Plan to bring his or her ultimate pension benefits upwards. At the same time he or she could claim the higher personal exemption allowed on the income tax return for those 65 years of age and older and would also increase the revenues of both the Old Age Security and Canada Pension Plans.
12. It is also urged that every effort be made not to drive senior citizens out of their own homes and neighborhoods because of their inability to cope with rising taxes and maintenance costs. Providing assistance and reducing taxes would be a lot less costly than building high rises and lodges and also make for healthier, happier and more contented citizens and a more uniform and better home health program should be included under this heading.
13. The whole problem of retired people and their inability to cope with the rising costs of food, shelter and services is inextricably mixed up with the economic situation in which this country and most other countries find themselves.

Labor with its demands and business with its insistence in maintaining high profit ratios create a vicious circle, and it is those people on low, more or less fixed incomes, who are hardest hit and suffer most when the value of money is decreasing daily.

IN SUMMARY

In submitting this Brief we have attempted to avoid undue explanations on subjects on which many books have been written and on which many more will be written.

We have voiced particular problems and suggested possible remedies, remedies that will not further hurt the economy of our country.

Oral back up testimony can be provided should it be required.

Yours truly,
Erol H. T. Gahan, President,
Canadian Pensioners Concerned Incorporated,
Hinton, Alberta.

APPENDIX "18-B"

A SUBMISSION TO THE
SPECIAL SENATE COMMITTEE
ON RETIREMENT AGE POLICIES

SUBMITTED BY
FEDERAL SUPERANNUATES NATIONAL ASSOCIATION

FEBRUARY 15, 1979

FEDERAL SUPERANNUATES NATIONAL ASSOCIATION
Office of National Secretary-Treasurer
4511 Duart Road, Victoria, B.C. V8N 3K3

BRIEF to the SPECIAL SENATE COMMITTEE on RETIREMENT AGE POLICIES

Mr. Chairman, Honourable Senators,

The Federal Superannuates National Association both welcomes and appreciates this opportunity to appear before your Committee. Our membership, which is composed entirely of superannuated employees of the Federal Public Service and retired members of the R.C.M.P. and the Armed Services of the Canadian Crown, has accumulated some direct and, we trust, relevant experience in certain of the areas which we understand to be within the wide ambit of your studies. It is true that we speak, as it were, in retrospect having already crossed the Rubicon of formal retirement but, at least, we have plumbed its waters in our passage and our log may have some value to those who must inevitably follow us. It is in this hope that we offer the following comments to your Committee.

1. Pension Indexing.

It is the firm belief of our Association that the maintenance of the purchasing value of all pensions, both public and private, is a social objective of the highest importance. We are equally convinced that it is an economic procedure well within the capacity of this country. While the desirability of achieving the social objective has received widespread recognition there has been considerable debate on the economic feasibility of the proposal. As this debate developed it appeared to us that it was deteriorating into a series of strident monologues. It was as if the proponents of the various viewpoints were proclaiming their cases in entirely different languages. The resultant friction caused heat to increase and light to fade. The overall effect, to say the least, has been both confusing and unproductive.

Brief

Our Association is convinced that it is essential to approach this topic in terms which avoid ambiguity and within a framework which could be acceptable to all participants. To this end a considerable research effort was mounted by a small team of our members. We believe that the resultant findings confirm our conviction that the Canadian economy, both now and through the reasonably foreseeable future, can support the general indexing of all pensions to the Consumer Price Index.

Within the limitations of this brief it is hardly possible to expand on our findings in any great detail. We have, however, appended a copy of an article published in the July 1977 issue of "The Labour Gazette" which seeks to present the essence of the study and of its conclusions.*

The heart of our argument is that if, at any given time, the economy can provide a pensioner with a package of goods and services currently worth, let us say \$6,000, the economy can still continue to provide that pensioner with the same physical package of goods and services irrespective of the dollar value which may be used to denominate it at any future time. Our study shows this basic thesis to be true even when very unfavourable (and unlikely) assumptions are made with respect to key variables such as the Gross National Product and the old age dependency ratio.

Given that the objective which we advocate is both socially desirable and well within the bounds of economic possibility failure to implement it would have to be explained in terms either of lack of mechanisms or of lack of will on the part of the private pension industry. It could be that both of these factors are involved. We believe that the necessary mechanisms can be developed to enable the private pension industry to meet the basic criteria. In this connection we suggest that

* Appendix "A" - "Pension Indexing - a new perspective" L.W.C.S. Barnes,
The Labour Gazette, July 1977.

Brief

investment media such as indexed government bonds are worthy of consideration. The latest British national pension scheme which offers to employers, in consultation with their employees, the alternatives of government and private pension plans would appear to be worthy of consideration. On the information presently available to us it appears that not only are private plans being designed in Britain to meet or exceed the minimum criteria but that they are being widely accepted. It might not be unreasonable to assume that the availability of the alternative state scheme has some relevance in this connection.

Needless to say, as federal superannuates, we consider the government's unilateral decision to abolish the full and automatic indexing of our pensions not only as a breach of faith as far as our members personally are concerned but as a significant weakening of the government's example in a critical area of social policy.

It is our recommendation to this Committee that

- (a) the full indexing of all pensions, both public and private, to the Consumer Price Index should be mandatory and
- (b) that the federal government should take such steps as are necessary to ensure that the mechanisms and facilities needed to implement this policy are available in order that it may become a reality to all Canadians at the earliest possible date.

2. Pensioners Cost of Living Index

In our previous references to means of measuring changes in the cost of living of pensioners we have referred to the Consumer Price Index as issued by Statistics Canada. This index has been employed, not because we believe it to be an accurate measure, but rather because it is the only firmly established and widely recognized yardstick presently available in Canada. It is our belief that the spending patterns of pensioner households differ sufficiently from those employed in

Brief

the design of the CPI to warrant the development of a specific Pensioner's Index. In essence it is our view that, under conditions of inflation, and those are the conditions which must unfortunately concern us, the C.P.I. does not indicate the full impact of rising living costs on the typical one and two person pensioner households. Not only are the weightings in the C.P.I. less than representative, but those areas of expenditure which are under-weighted, such as food and fuel, are those most susceptible to major price increases.

In coming to the conclusions that a case exists for the development of a Pensioner's Index we have been influenced both by the data available in Canada and by the more exhaustive work carried out in the United Kingdom. Without claiming that British findings can be directly applied to the Canadian scene we believe that there is sufficient similarity between the two situations to warrant consideration of their work. In the October 1975 issue of the Department of Employment Gazette, the official publication of the British Department of Employment, the following statement is made with regard to the Retail Price Index, a measure comparable to our C.P.I. "The index is intended to reflect the average spending pattern of the great majority of households including those of practically all wage earners and most salary earners. Only two classes of household are excluded on the ground that their spending patterns differ greatly from that of the others." The two exceptions are the three or four percent of households with the highest incomes in the country and, of special interest in the present case, "the pensioner households with limited means -- those in which at least three quarters of the total income is derived from national insurance retirement or similar pensions and/or supplementary pensions or allowances; these amount to about 10 percent of households." In further explaining this difference the article goes on

Brief

to point out that "seperate quarterly retail price indices are published in the Gazette for one-person and two-person pensioner households, based on the actual spending patterns of such households --- it will be seen later how different their spending patterns are from that of households included in the main index." These differences were subsequently illustrated by data which showed that, in the extreme case, that of the one-pensioner household index, food receives almost twice as much weight as it does in the general index, fuel and light receive an even greater percentage increase while transportation has only about a quarter of the significance accorded to it in the general index.

We suggest that the evidence available is sufficiently impressive to warrant the establishment and regular publication of a Pensioner's Index by Statistics Canada and for such an index to be used in lieu of the C.P.I. in all matters concerning the economic and social wellbeing of Canadian pensioners.

3. Protection for Surviving Spouses

As public service pensioners we share a concern with many other retired citizens and that relates to the less than adequate protection provided by many pension plans for surviving spouses. Our superannuation plan, in common with many others, is designed to provide the widow (or widower) of a deceased contributor with 50 per cent of the pension to which the contributor was entitled. Again there is a need for the development of more detailed data applicable to the Canadian situation but it is our opinion that this figure is inadequate. While food consumption, for example, is clearly less for one person than for two it is obvious that other items, such for example as heat and rent, are not likely to change significantly if the surviving spouse is to maintain existing standards. The relationship between the two spending patterns is reasonably complex, as witness the British decision to compile

Brief

both single and double pensioner family indices. On the basis of such data as are available to us

The F.S.N.A. believes that the pension of the surviving spouse should be 75 per cent of that previously received by the superannuated partner.

4. Retirement Age Policy

The retirement age policy of the Federal Government in its role of employer can be regarded as providing desirable flexibility with respect to early retirement but excessive rigidity with regard to delayed retirement. In essence an employee with at least 30 years of pensionable service can retire at any age between 55 and 60 without suffering any actuarial reduction to his or her pension. From age 60 onwards there is an immediate right to a pension. The rigidity arises at age 65 when retirement becomes, for all practical purposes, mandatory. While the scheme caters reasonably well for those who may desire, for any of a number of reasons, to retire prior to the traditional public service age of 65, it would seem desirable, both for social and economic reasons, to provide a greater spectrum of options for public servants, and in fact for all employees, who desire to continue to work beyond age 65.

In making this last suggestion we should like to emphasize our belief that flexible retirement schemes are of limited value unless they are associated with pension plans which provide the employee who is contemplating the options with at least one fixed factor in his or her calculations. That factor, in our view, must be an income which will remain at least constant in real economic terms. In other words, without universal and fully guaranteed pension indexing or other comparable protective devices flexible retirement plans will have only limited practical value. The deep concern which has arisen in the minds of many retired public servants, who based their decisions on what they believed to be a guaranteed real income,

Brief

following the government's decision to remove this guarantee, provides strong evidence in this regard. Concern and apprehension have replaced contentment and economic stability. Unfortunately many of them have, in a financial sense, passed the point of no return. Their future will depend, to a significant extent, on what the government of the day decides to give them in the form of indexing rather than on the firm guarantee of an earned entitlement which, with every justification, they saw as their due when they retired. We suggest that the situation facing our members has moral, psychological and economic implications, the wider applicability of which the Committee may care to consider.

Respectfully submitted,

Federal Superannuates National Association

.
Brief prepared by L.W.C.S.Barnes,

on behalf of F. S. N. A.

.
J. E. G. Seguin, Acting President,

.
H. A. Matthison, 2nd National Vice-President

.
H. P. Mazier, 3rd National Vice-President

.
F. W. Whitehouse, National Secretary-Treasurer

Appendix 'A'

"Pension Indexing - a new perspective" - L. W. C. S. Barnes, The Labour Gazette
July 1977

During the course of the last year the debate on the indexing of pensions in general, and of public service pensions in particular, has declined into a series of strident monologues. It was as if the proponents of the various viewpoints were proclaiming their cases in entirely different languages. The resultant friction has caused heat to increase and light to fade. The overall effect, to say the least, has been unproductive.

The desire to reduce the essential factors in the controversy to a common language was one of the reasons that led an informal group, all of whom had backgrounds in either economics or public service staff relations, or both, to work together on an analysis of various aspects of the problem. The outcome was a detailed submission in April to the government's Pension Policy Review Task Force.

The document - by L. W. C. S. Barnes, R. B. Crozier and G. T. Jackson - dealt with a number of topics of specific concern to the public service, but the core of the study involved the basic question of pension indexing in both the public and the private sectors. It sought to explore the validity of the claim, advanced repeatedly by opponents of the concept that it is a philosophy which is bound to bring about the eventual destruction of the Canadian economy. (See LG, June '77, "The Great Pension Debate.") It soon became clear that one of the main causes of the breakdown in communications was indeed the significant differences in both the language and the technical tools of the actuaries, pension fund managers and insurance executives on the one hand, and the economists and industrial relations practitioners on the other.

"The actuary tends to see the dollar as a dollar whether expressed in today's prices or in the prices which will prevail 10 or 20 years into the future. Their calculations are based on predictable averages, mortality tables and probability patterns and make no allowance for inflation - and indeed they cannot for no one can predict the future rate of inflation. The economist tends to see the dollar as a unit of purchasing power. This dollar unit will only buy a basket of goods and services worth 49 cents in ten years' time if inflation continues at $7\frac{1}{2}$ per cent a year - or only 24 cents in 20 years' time if inflation continues at this rate. In these circumstances, to retire at 60 and live to 80 would not only be a remarkable achievement, but a very unpleasant one as well." (Submission to the Pension Policy Review Task Force Examining the Adequacy of Pension Arrangements in Canada.)

It was equally obvious that one of the root causes of the uproar over the indexing of public service pensions was that the private pension industry is under pressure from its constituents to do the same thing, and they maintain that they cannot afford it. Perhaps this is so. But does this mean that the country as a whole is unable to afford what would seem to be a very desirable social objective? The authors of the study concluded that "the actuarial discussion sheds no light on the underlying issue because it assumes that a dollar is a dollar whatever happens

Appendix "'A'"

to prices." As they saw it, the need was for an economic analysis of the real resource transfers that take place during inflation and an estimate of the costs that would be involved if the federal government stood ready to index all pensions in both the public and the private sectors. With this in mind they set out to strip away, as far as possible, the often confusing veil of money.

Canada has about two million pensioners (about 9 per cent of the population) whose average income from combined government and private sources was less than \$5,000 in 1976. The total pension payout was a little over \$9 billion or about 4.9 per cent of the Gross National Product. It was made up of about \$7.4 billion in federal and provincial payments (including such benefits as Old Age Security, Veterans' Allowances, Public Service Superannuation and Workmen's Compensation) and an estimated \$1.7 billion paid out by various private pension plans. Inflation in 1976 ran at about 7.5 per cent, and so the cost of indexing all these pensions to preserve their purchasing power into 1977 would have been about \$680 million, or some 0.4 per cent of the GNP. Looked at in another way, it would have cost less than a third of the current Family Allowance Payments.

From this base the study was carried forward to develop corresponding estimates for the year 2001. By this time the ratio of the retired sector of the population to the active work force will be rather higher than it is today but the cost of pensions is expected to still stand at only about 5.9 per cent of the GNP. This assumes that pensioners' real income will rise as rapidly as workers' real income. This is highly improbable, because even indexed pensions do not share in the productivity growth of the economy as does the pay of the working population. So 5.9 per cent of the GNP is probably too high an estimate.

The opponents of indexing have tended to mention the year 2031 as the date by which national bankruptcy will be inevitable if indexing is allowed to continue. The next step in the analysis was therefore to forecast the situation that might be expected in that particular year. Here the authors made assumptions weighted heavily in favour of the critics of indexing but, even so, the results indicated a tolerable burden on the economy. The first assumption was that the GNP in 2031 would be \$368 billion (in 1976 constant dollars). That is only twice the figure for 1976 and it could be reached with a real annual growth rate of barely 1.5 per cent, compared with the average of 4.9 per cent which the Canadian economy has achieved since 1950. An old age dependency ratio double that of 1976, as predicted by the most vocal critics of indexing, was accepted for the calculations. The 1976 ratio of pensioners' real income to workers' real income (about 1:3) was assumed to remain effective in 2031. If this ratio were unlikely to be maintained in 2001 it would represent an even less substantial hope 30 years later. Even so, the cost of supporting the pensioners under these obviously unlikely conditions would be \$41 billion, or about 11.1 per cent of the assumed GNP. In considering this figure it might be well to remember that during World War II nearly 50 per cent of a much smaller GNP was funneled into the war effort and still our society survived in a reasonable manner on the remainder. More realistic, but still conservative figures would be a GNP of \$552 billion (in 1976 constant dollars) and a ratio of pensioners' real income of 1:5 (in fact it would decline to 1:9 if pensioners got none of the

Appendix "'A'"

productivity increment). Under these conditions the cost of indexed pensions would be \$36.9 billion, or 6.7 per cent of a GNP three times greater than that achieved by the Canadian economy in 1976. Hardly a recipe for national bankruptcy. The conclusions drawn from the study were summarized in a number of propositions which included the following:

- "The indexing of pensions will have to be extended into both the private and public sectors if the elderly in our society are to have any hope of a decent life in their retirement years.
- "Pensions should be regarded as an entitlement to a constant, fixed basket of goods and services - an entitlement which is not reduced over time simply because the pensioner's money income is denominated in dollars of diminishing value caused by an inflation over which he has no control, and for which he is no way responsible.
- "The cost of full indexing of all pensions in both the public and the private sectors is relatively modest and certainly affordable.
- "The indexing problem is not an actuarial problem and it has no actuarial solution. It is an economic problem which involves, through the action of inflation, the transfer of real physical resources from the elderly and retired members of the population to the young, active members of the population - resources which will never be recovered without the intervention of government.
- "Since it is the working population with rising incomes who gain from this shift in resources, and the retired population on fixed incomes who are the losers, the use of the tax system to transfer resources back to the pensioners is a perfectly equitable arrangement. The federal government should therefore stand ready to fill the indexing gap in both the private and public sectors. This commitment would cease automatically when inflation ceases to be a problem.
- "Private pension fund money should continue to form a basic pool of financial capital for the investment activities of the private sector, and should not become a captive source of funds for government. But the private pension industry will need to be regulated more closely, made much more responsive to the needs of the elderly in our society, and be required to collaborate with governments in closing the present glaring gaps in the protection which they afford their own constituents."

APPENDICE «18-A»

Canadian Pensioners Concerned Incorporated

NATIONAL

1^{er} novembre 1978
Dossier no. 57-003

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU

COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES
POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE
LA RETRAITE

PRÉSENTÉ PAR

CANADIAN PENSIONERS CONCERNED INC.
C.P. 220, HINTON (ALBERTA) T0E 1E0

Canadian Pensioners Concerned Incorporated est une association sans but lucratif de bénévoles qui cherchent à assurer un niveau de vie adéquat à toutes les personnes âgées du Canada, peu importe leur race, leur religion, leur sexe ou leur affiliation politique; l'association concentre particulièrement ses efforts sur les personnes âgées dont le revenu est le moins élevé et auxquelles l'inflation, les prix et les impôts élevés et le coût de logement qui grimpe sans cesse, a tellement fait tort.

1. Un des plus graves problèmes que posent les régimes de retraite au Canada est le manque d'uniformité qui règne dans les prestations accordées aux personnes âgées. A titre de citoyens canadiens, nous avons tous droit aux mêmes prestations peu importe que nous résidions dans une province riche ou pauvre.

2. Une façon de résoudre le problème serait de réduire la période d'attente imposée par les gouvernements provinciaux et municipaux avant que les prestations soient accordées aux personnes âgées, lorsqu'elles déménagent d'une province à une autre. Le gouvernement fédéral a déjà établi des caisses de péréquation dans d'autres circonstances: pourquoi ne pourrions-nous pas égaliser les paiements et les prestations pour toutes les personnes âgées peu importe la province où elles vivent.

3. Lorsqu'on parle de prestations du gouvernement, qu'il s'agisse des gouvernements fédéral, provinciaux ou municipaux, on doit avant tout accepter qu'aucun gouvernement ne possède de fonds illimités et que les millions de dollars tombent chaque année dans les mains des personnes qui n'y ont pas droit.

4. On ne tire pas assez parti des déclarations d'impôt sur le revenu et, ainsi, plusieurs personnes en profitent pour tricher lorsqu'ils remplissent un formulaire de Supplément de revenu garanti et de Subvention de logement. L'argent que les gouvernements donnent à ces gens, épuise des fonds qui pourraient et devraient être utilisés pour les gens à la retraite dont le revenu est si faible qu'ils ne peuvent pas payer d'impôt.

5. Une façon de résoudre ce problème, sans faire appel aux services d'un plus grand nombre de fonctionnaires et sans insulter ceux qui croient qu'ils ont le droit de garder leur revenu secret, serait d'utiliser la formule "REV T453" que le gouvernement fédéral fait parvenir et qui indique si

la déclaration d'impôt est correct et combien le contribuable payera ou recevra.

6. On devrait exiger qu'une personne présente ce document lorsqu'elle demande de l'argent du gouvernement, pour les logements subventionnés ou autre chose. Il faut comprendre que le montant du revenu n'a aucun rapport avec le montant d'impôt à payer.

7. Tout le monde n'a pas droit aux mêmes refuges fiscaux mais le montant important est celui qui reste, une fois que tous les impôts sont payés et les plus importants sont ceux dont le revenu n'est même pas assez élevé pour qu'ils paient des impôts.

8. Un autre facteur qui s'ajoute aux problèmes d'économie et de santé de plusieurs personnes âgées est la pratique qui les force à prendre leur retraite à 65 ans et que la structure rigide de la sécurité de vieillesse actuelle ne fait qu'encourager. Il faudrait formuler immédiatement sur les pensions de retraite une loi semblable au Régime de pensions du Canada, et toute personne qui désire travailler, est en état de le faire et qui est âgée d'entre 65 ans et 70 ans devrait avoir le droit de le faire.

9. Il est sans doute faux de croire qu'une personne qui travaille dans un bureau ou dans un atelier doit prendre sa retraite à 65 ans, tout en laissant certaines personnes continuer, après cet âge, à occuper des postes importants et très bien rémunérés, et on ne devrait pas laisser les

sociétés décider si leurs employés doivent prendre leur retraite à 65 ans ou non. L'espérance de vie a augmenté de façon considérable au cours du siècle dernier et les employeurs, tout comme les gouvernements, devraient le reconnaître et en tenir compte, lorsqu'ils formulent leurs politiques relatives à l'âge de la retraite.

10. Le changement pourrait être opéré sans trop de travail ou de confusion, en laissant, tout simplement, l'employé et non pas l'employeur, choisir l'âge de sa retraite. La Sécurité de la vieillesse pourra être payée, tout comme elle l'est maintenant, pas l'employé; il devra donner un préavis de six mois au ministère de la Santé nationale et du Bien-être social et aviser son employeur, six mois à l'avance, de son intention de prendre sa retraite à n'importe quel moment, entre l'âge de 65 et 70 ans; ce changement ne nuirait en aucune façon à ceux qui veulent prendre leur retraite avant d'avoir 65 ans. Pendant cette période de prolongation de travail, l'employeur aurait toujours le droit de congédier son employé pour juste cause et l'employé aurait le droit d'interjeter appel contre ce congédiement, s'il trouve qu'il n'est pas justifié.

11. Si un tel changement était mis en vigueur, l'employé pourrait continuer à contribuer au Régime de pensions du Canada pour augmenter ses prestations de retraite. La personne âgée pourrait également réclamer l'exemption personnelle la plus élevée permise aux personnes âgées de 65 ans et plus, dans la déclaration d'impôt sur le revenu, et pourrait également recevoir plus d'argent de la Sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada.

12. Nous conseillons aussi fortement de ne pas forcer les personnes âgées à quitter leur maison ou leur quartier parce qu'elles ne sont pas capables de faire face à des impôts et des coûts d'entretien toujours plus élevés. Aider les personnes âgées et réduire les impôts coûterait beaucoup moins que de construire des immeubles et maisons et aiderait également à rendre les citoyens plus heureux, et à les garder en meilleure santé; un programme de soins à domicile plus uniforme et mieux préparé ferait également partie d'un tel programme.

13. Tout le problème des gens à la retraite et de leur incapacité à assumer les coûts sans cesse croissants des aliments, du logement et des divers services, est étroitement lié à la situation économique qui prévaut dans ce pays et dans la plupart des autres.

Les revendications des ouvriers et l'insistance que le monde des affaires apporte à maintenir des taux de bénéfices élevés, créent un cercle vicieux et ce sont ceux d'ont le revenu est plus élevé et plus ou moins fixe, qui en souffrent le plus et, tout particulièrement, lorsque la valeur de l'argent baisse tous les jours.

EN BREF

Nous avons essayé dans ce mémoire d'éviter les sujets dont plusieurs livres ont traités et dont plusieurs traiteront encore.

Nous avons exposé nos propres problèmes et proposé des solutions possibles, des solutions qui ne nuiront pas à l'économie du pays. Nous pourrions, au besoin, ajouter à ce mémoire des témoignages oraux.

Erol H.T. Ghan, président
Canadian Pensioners Concerned Incorporated
Hinton (Alberta)

APPENDICE «18-B»

RAPPORT AU
COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT
SUR LES POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE LA RETRAITE

PRÉSENTÉ PAR
ASSOCIATION NATIONALE DES FONCTIONNAIRES FÉDÉRAUX À LA RETRAITE

15 FÉVRIER 1979

ASSOCIATION NATIONALE DES FONCTIONNAIRES FÉDÉRAUX À LA RETRAITE
Bureau du secrétaire-trésorier national
4511, chemin Duart, Victoria (Colombie-Britannique) V8N 3K3

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES POLITIQUES
À L'ÂGE DE LA RETRAITE

Monsieur le Président, honorables sénateurs,

L'Association nationale des fonctionnaires fédéraux à la retraite est heureuse de pouvoir comparaître devant votre Comité. Notre association, qui se compose entièrement de fonctionnaires fédéraux, de membres de la G.R.C. et des Forces de la Couronne canadienne, tous à la retraite a acquis une certaine expérience immédiate et, nous l'espérons, tout à fait pertinente dans certains des secteurs qui, entrent, nous semble-t-il, dans le vaste champ visé par votre étude. Il est vrai que nous avons l'impression de faire un retour en arrière puisque nous avons déjà atteint l'âge de la retraite officielle mais, au moins, nous sommes en mesure de dire ce qu'il en est de la retraite et nous pouvons faire profiter de notre expérience un ceux qui, inévitablement, vont s'engager dans les mêmes sentiers que nous. C'est dans cette perspective que nous offrons les remarques suivantes à votre Comité.

1. Indexation des pensions

Nous croyons fermement que le maintien de la valeur d'achat de toutes les pensions, publiques et privées, est un objectif

social de la plus haute importance. Également, nous sommes convaincus que c'est là une mesure économique que peut facilement se permettre notre pays. Même si l'on reconnaît dans tous les milieux que cet objectif social est souhaitable, on discute beaucoup de la faisabilité économique de la proposition. Au fur et à mesure que les discussions se sont engagées, il nous a semblé qu'elles se détérioraient et qu'elles ne devenaient qu'une série de monologues incohérents. Il nous a semblé que les personnes qui proposaient des points de vue différents le faisaient dans des langues totalement différentes. Les frictions qui en ont résulté n'ont rien apporté de positif. Pour le moins, les conséquences globales n'ont été que confusion et absence de résultats valables.

Notre association est convaincue qu'il est essentiel d'étudier cette question avec clarté et dans un cadre qui serait acceptable à tous les participants. À cet effet, quelques membres de notre association ont déployé un véritable effort de recherche. Nous croyons que les conclusions auxquelles ils en sont arrivés confirment notre conviction que l'économie du Canada, actuellement et dans un avenir raisonnablement prévisible, peut permettre l'indexation générale de toutes les pensions à l'indice des prix à la consommation.

Compte tenu des limites de notre mémoire, il nous est difficile d'élaborer sur le résultat de nos conclusions. Cependant, nous avons joint un exemplaire d'un article publié dans le numéro de

juillet 1977 tiré du The Labour Gazette où l'on tente de donner les grandes lignes de l'étude et de ses conclusions.*

Le noyau de notre argument vent que si, à une période donnée, L'état de l'économie permet d'offrir à un retraité un ensemble de biens et services qui valent à ce moment-là, disons \$4 000, on peut toujours continuer de lui offrir le même ensemble de biens et services indépendamment de la valeur du dollar qui peut être utilisée pour déterminer quel sera cet ensemble de biens et services à l'avenir. D'après notre étude, cette théorie fondamentale se vérifie même lorsque si les prévisions touchant des variables-clés comme le produit national brut et le nombre de vieillards à charge sont très défavorables (et peu susceptibles de se produire).

Compte tenu de cet objectif que nous croyons à la fois socialement souhaitable et réalisable dans les limites des possibilités économiques, si l'on n'accède pas à la demande d'indexation des pensions, on devra attribuer ce refus soit à un manque de mécanismes soit à un manque de bonne volonté de la part des services de pensions privées. Il se pourrait que ces deux facteurs soient en cause. Nous croyons que les mécanismes nécessaires peuvent être mis en place pour permettre aux services de pensions privées de satisfaire à ces critères fondamentaux. À cette fin, nous croyons que les divers modes de placement comme les obligations du gouvernement dûment indexées méritent d'être

*Annexe 'A' - 'Pension Indexing - a new perspective', L.W.C.S. Barnes, The Labour Gazette, July 1977.

retenus. Le dernier régime national de pensions de la Grande-Bretagne qui offre aux employeurs, après concertation avec leurs employés, la possibilité de choisir un régime de pensions gouvernemental ou privé nous semble très valable. D'après les renseignements dont nous disposons actuellement, il semble que non seulement les régimes privés sont en Grande-Bretagne conçus de façon à satisfaire ou à dépasser les moindres critères, mais qu'ils sont acceptés par la majorité. Il n'est pas exagéré de supposer que la possibilité de choisir entre un régime d'état et un régime privé est ici fort significative.

Est-il besoin de dire que nous, en tant que fonctionnaires fédéraux à la retraite, considérons que la décision unilatérale du gouvernement d'abolir l'indexation complète et automatique des pensions est non seulement un abus de confiance dans la mesure où nos membres sont personnellement touchés par cette décision, mais aussi un affaiblissement notable de la position du gouvernement dans un secteur critique de sa politique sociale.

Nous recommandons à votre Comité que

- a) l'indexation intégrale de toutes les pensions, publiques et privées, à l'indice des prix à la consommation soit rendue obligatoire, et que
- b) le gouvernement fédéral prenne les mesures nécessaires pour s'assurer que les mécanismes et les possibilités nécessaires pour mettre en oeuvre cette politique soient mis à la disposition de tous afin que notre recommandation devienne une réalité pour tous les Canadiens et ce le plus tôt possible.

Mémoire2. Indice du coût de la vie pour les retraités

Lorsque nous avons parlé des différentes façons d'évaluer les fluctuations du coût de la vie des retraités, nous avons fait mention de l'indice des prix à la consommation calculé par Statistique Canada. Nous l'avons employé, non pas parce que nous croyons qu'il donne une juste mesure de la réalité, mais plutôt parce que c'est le seul critère établi et largement reconnu dont on dispose à l'heure actuelle au Canada. Nous pensons que les dépenses des ménages de retraités sont suffisamment différentes de celles des autres catégories de personnes, dont on tient compte pour établir l'indice des prix à la consommation, pour justifier l'élaboration d'un indice des prix à la consommation qui leur sont particulièrement destiné. En gros, nous pensons qu'en période d'inflation, qui, au demeurant, nous concerne tous, l'indice des prix à la consommation ne reflète pas complètement l'incidence de la croissance des prix sur les ménages de retraités composés de une ou deux personnes. Non seulement les facteurs de pondération utilisés pour établir l'indice des prix à la consommation sont moins que représentatifs, mais de plus, ils ne rendent pas compte de secteurs comme l'alimentation et les carburants, au demeurant, les plus susceptibles de subir les peus fortes majorations de prix.

Nous en venons donc à la conclusion que la situation justifie l'élaboration d'un indice des prix à la consommation pour les retraités justifiée à notre avis par les données dont on dispose

au Canada ainsi que par les études plus approfondies effectuées au Royaume-Uni. Sans toutefois aller jusqu'à dire que les conclusions britanniques peuvent s'appliquer in extenso au Canada nous jugeons que la situation du Canada et de la Grande-Bretagne suffisamment semblable pour justifier le fait de prendre leurs travaux en considération. Dans le numéro d'octobre 1975 de la Department of Employment Gazette, publication officielle du British Department of Employment, on parle de l'indice des prix de détail, qui est comparable à notre indice des prix à la consommation, de la manière suivante: "L'indice veut refléter la moyenne des dépenses de la grande majorité des ménages notamment celles de presque tous les salariés. Deux classes de ménages ont été exclues car leur type de dépenses diffèrent beaucoup de celles des autres". Ces deux exceptions constituent les trois ou quatre pour cent des ménages dont les revenus sont les plus élevés au pays, et, d'un intérêt tout particulier dans le cas qui nous occupe, sont "les ménages de pensionnés disposant de petits moyens -- ceux qui, au moins pour les trois quarts de leurs revenus, doivent compter sur une pension de vieillesse ou un régime de pension similaire ou sur des allocations de retraite supplémentaires; cette dernière catégorie regroupant dix pour cent des ménages". Dans l'explication qui est donnée de cette différence, les auteurs de l'article signalent que "des indices trimestriels des prix de détail calculés sur leurs dépenses réelles distincts sont publiés dans la gazette pour les ménages de pensionnés de une ou deux personnes --

on verra plus tard que leurs dépenses sont différentes de celles des catégories prises en considération dans le calcul de l'indice général". Ces différences sont ensuite circonscrites par des données qui montrent que dans les cas limites, que pour un retraité le coefficient de pondération pour l'alimentation est deux fois supérieur à sa valeur dans le calcul de l'indice général, les carburants et l'électricité ont un coefficient encore plus important; par contre, celui utilisé pour le transport n'est que le quart de la valeur de celui utilisé dans l'indice général.

Nous pensons que les données connues sont suffisamment éloquentes pour justifier l'élaboration et la publication régulière par Statistique Canada d'un indice des prix à l'intention des pensionnés pour remplacer l'indice des prix à la consommation dans le calcul des moyens de subsistance lui permettront d'assurer le bien-être économique et social des pensionnés au Canada.

3. Protection du conjoint veuf

Nous, fonctionnaires retraités, partageons l'inquiétude de beaucoup d'autres citoyens à la retraite, suscité par la maigre protection que de nombreux régimes de retraite garantissent aux conjoints veufs. Notre pension de retraite, comme beaucoup d'autres, garantit au conjoint veuf la moitié de la retraite pleine. De nouveau, il est besoin de faire les calculs qui s'appliquent au Canada mais à notre avis 50% ce n'est pas assez. Bien que l'évidence, une personne seule mange moins, il est manifeste que ce n'est pas la même chose partout ainsi par exemple les frais de chauffage et le loyer resteront presque pareils si le conjoint

veuf continue de vivre comme avant. Le rapport qui existe entre les deux types de dépenses est passablement complexe comme en témoigne la décision prise en Grande-Bretagne de calculer un indice distinct pour les familles où il y a une ou deux personnes. Compte tenu des renseignements dont nous disposons :

La F.S.N.A. est d'avis que la pension de retraite du conjoint veuf devrait être égale à 75 pour cent des prestations qui étaient versées avant le décès du prestataire..

4. Politique de l'âge de la retraite

La politique de l'âge de la retraite du gouvernement fédéral (en tant qu'employeur) peut-être considérée comme une politique cotée de doute la souplesse voulue pour la retraite anticipée mais par trop rigide en ce qui concerne la retraite après l'âge obligatoire. En gros, un employé qui a cotisé un fond de pension pendant 30 ans peut prendre sa retraite n'importe quand entre 55 et 60 ans et toucher sa pleine pension. A partir de 60 ans il y a droit sans question. Là où le système se grippe c'est à l'âge de 65 ans lorsqu'à toute, fin, utile, la retraite est obligatoire. Même si les mesures dans l'ensemble prennent raisonnablement bien en considération les désidérata de ceux qui pour plusieurs raisons préfèrent prendre leur retraite avant 65 ans, âge normal dans la fonction publique, il est souhaitable pour des raisons économiques sociales de donner aux fonctionnaires davantage de possibilités, et en fait non pas seulement aux fonctionnaires mais à tous les employés, qui désirent continuer de travailler après 65 ans.

En faisant cette dernière proposition nous voulons insister sur le fait qu'à notre avis la retraite "à la carte" ne pourra prendre sa pleine valeur que dans la mesure où elle s'assortira de régimes de pensions donnant à l'employé au moment de choisir, à tout le moins, un facteur de stabilité pour faire ses calculs. Ce facteur à notre avis c'est le revenu qui doit au moins être constant en termes économiques réels. Autrement dit, si on ne fait pas de l'indexation des pensions une mesure généralisée et intégralement garantie ou si on ne dispose pas d'un mécanisme de protection flexible, les régimes de pensions n'auront en pratique qu'une valeur limitée. Les sérieuses inquiétudes qu'éprouvent aujourd'hui de nombreux fonctionnaires à la retraite qui ont fondé leur décision sur ce qu'ils croyaient être leur revenu réel garanti, face à la décision du gouvernement d'enlever cette garantie, est un témoignage éloquent. L'inquiétude et l'appréhension face à l'avenir se sont substitués à la satisfaction et à la stabilité économique. Malheureusement de très nombreux fonctionnaires ont financièrement parlant franchi le point de non retour. Leur futur dépend pour beaucoup plus des mesures que le gouvernement décidera de prendre à leur endroit en matière d'indexation plutôt que de la garantie ferme d'un droit acquis lequel, et c'est justifié, arrivé à l'âge ils considèrent de la retraite comme quelque chose qui leur est dû. Nous pensons que la situation à laquelle font face nos membres n'est pas sans avoir des implications

morales psychologiques et économiques sur lesquelles le comité voudra peut-être statuer.

Respectueusement soumis,

Federal Superannuates National Association

Mémoire préparé par L.W.C.S. Barnes
pour F.S.N.A.

J.E.G. Seguin président intérimaire

H.A. Matthison deuxième vice-président
national

H.P. Mazier troisième vice-président
national

F.W. Whitehouse secrétaire trésorier
national

APPENDICE "A"

"Indexation des pensions - nouvelle perspective" - L.W.G.S. Barnes,
The Labour Gazette,
juillet 1977

L'an dernier, le débat sur l'indexation des pensions en général et de celles la fonction publique en particulier s'est transformé en une suite de monologues acrimonieux. On aurait cru que les porte-paroles des différents points de vue s'exprimeraient dans des langues entièrement différentes, d'où une fièvre croissante et une obscurité encore plus grande dont les conséquences, pour dire le moins, ont été fort improductives.

La volonté de réduire les éléments essentiels de la contre-verse pour atteindre un langage commun a été l'une des raisons qui a conduit un groupe de citoyens qui avaient tous une formation en économie ou dans le domaine des relations de travail de la Fonction publique ou dans les deux à la fois à collaborer pour analyser les divers aspects du problème. Ils ont donc présenté en avril un mémoire détaillé au groupe d'étude que le gouvernement a chargé de l'examen des politiques sur les pensions.

Ce document signé par L.W.G.S. Barnes, R.B. Crozier et G.T. Jackson - examinait un certain nombre de questions intéressant directement la fonction publique, mais il portait principalement sur la question essentielle de l'indexation des pensions dans les secteurs publics et privés. Les auteurs ont voulu examiner la validité du point de vue constamment revendiqué par ceux qui s'opposent à ce principe, qui ne peut selon eux qu'entraîner la destruction éventuelle de l'économie du Canada. (Voir LG, juin 1977, "The Great Pension Debate"). Rapidement, il devint clair que la principale cause de la fin du dialogue tenait en fait aux importantes différences tant du point de vue de la langue que des outils techniques des actuaires, des gestionnaires des fonds de pensions et des responsables des assurances d'une part, et de l'autre des économistes et des spécialistes des relations de travail.

"Les actuaires ont tendance à considérer le dollar comme une entité fixe, qui représente les prix actuels ou ceux qui prévaudront dans 10 ou 20 ans. Leurs calculs sont fondés sur des moyennes prévisibles, des tableaux de mortalité et des probabilités, qui ne tiennent pas compte de l'inflation, ce qui est évidemment, car personne ne peut prévoir quel sera le taux de l'inflation à l'avenir. Les économistes ont tendance à considérer le dollar comme une unité de pouvoir d'achat. Cette unité ne pourra acheter des biens et des services d'une valeur de 49¢ dans 10 ans que si

Appendice "A"

l'inflation annuelle se maintient à 7.5%, ou de seulement 24¢ dans 20 ans si le taux reste le même. Dans ces circonstances, prendre sa retraite à 60 ans et vivre jusqu'à 80 ans sera non seulement une réalisation remarquable, mais aussi une expérience très désagréable." (Mémoire présenté au groupe d'étude chargé de l'examen des politiques sur les pensions et étudiant la validité des modalités concernant les pensions au Canada.)

Il était également évident que l'une des principales raisons du mécontentement au sujet de l'indexation des pensions de la Fonction publique tenait au fait que les prestataires de caisses privées de pensions exercent des pressions pour bénéficier d'un même traitement, chose que ce secteur prétend ne pas pouvoir se permettre. C'est peut-être vrai. Mais est-ce que cela signifie que l'ensemble du pays ne peut se permettre non plus ce qui semblerait constituer un objectif social très souhaitable? Les auteurs de cette étude ont conclu que "les discussions actuarielles n'expliquent nullement la question fondamentale, parce qu'elles partent du principe que la valeur du dollar reste constante malgré la fluctuation des prix." Ils ont donc estimé nécessaire d'entreprendre une analyse économique des transferts réels de ressources au cours du processus inflationnaire de même qu'une estimation de ce qu'il en coûterait si le gouvernement fédéral était disposé à indexer toutes les pensions dans les secteurs publics et privés. Dans cette perspective, ils ont voulu dissiper dans la mesure du possible le voile souvent obscur des questions monétaires.

Le Canada a environ deux millions de citoyens pensionnés (environ 9% de la population) dont le revenu moyen provenant de sources à la fois publique et privée était inférieur à \$5,000 en 1976. Le total des pensions versées était légèrement supérieur à \$9 milliards, ou environ 4.9% du produit national brut. Il s'agissait d'environ \$7.4 milliards de versements émanant du gouvernement fédéral et des provinces (comportant entre autres prestations de sécurité de la vieillesse, les allocations d'ancien combattant, les prestations de retraite et les indemnités pour accidents de travail de la Fonction publique) avec en plus un montant estimatif de \$1.7 milliards payé par diverses caisses de pensions privées. En 1976, l'inflation était d'environ 7.5%, et pour indexer toutes ces pensions, afin qu'elles maintiennent leur pouvoir d'achat en 1977, il aurait fallu payer \$680 millions, soit 0.4% du PNB. Selon une autre perspective cela aurait coûté moins cher qu'un tiers des versements actuels des allocations familiales.

Toujours selon cette perspective, on a cherché à établir les estimations correspondantes pour 2001. La proportion des personnes à la retraite par rapport à celle qui constitue les forces actives sera alors un peu plus élevée qu'elle ne l'est

Appendice "A"

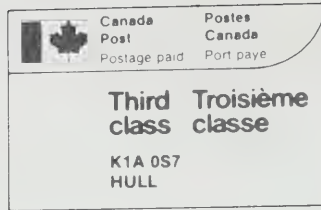
aujourd'hui, le coût des pensions devant se maintenir encore à seulement 5.9% du PNB. Cela suppose que le revenu réel des pensionnés augmentera aussi rapidement que le revenu réel des travailleurs, hypothèse extrêmement peu probable, car même les pensions indexées ne profitent pas autant que le traitement des salariés de l'expansion de la productivité l'économique. Ainsi, 5.9% du PNB est une estimation probablement trop élevée.

Ceux qui s'opposent à l'indexation estiment en général que la maintenir entraînera une faillite nationale inévitable en 2031. L'autre étape de l'analyse consistait donc à prévoir ce qui pourrait se passer cette année-là. Les auteurs sont partis d'hypothèses abondant nettement dans le sens de ceux qui s'opposent à l'indexation, et leurs résultats ont pourtant indiqué qu'elle entraînerait un fardeau que l'économie pouvait supporter. La première hypothèse était qu'en 2031, le PNB serait de \$368 milliards (en dollars constants de 1976). Cela représente seulement le double des prévisions pour 1976, et on pourrait y parvenir avec un taux réel annuel d'expansion de seulement 1.5%, par rapport à la moyenne de 4.9% que l'économie du Canada a réalisé depuis 1950. On a considéré pour les fins du calculs que la proportion des personnes âgées à charge serait le double de celle de 1976, ainsi que le prédisent les plus sévères critiques de l'indexation. On a supposé que le ratio entre le revenu réel des pensionnés et celui des travailleurs pour 1976, soit 1 pour 3, resterait le même en 2031. Si ce ratio ne pouvait vraisemblablement se maintenir en 2001, il le serait encore plus difficilement 30 ans plus tard. Malgré cela, l'entretien de ces pensionnés avec des conditions aussi improbables serait de \$41 milliards ou environ 11.1% du PNB supposé. A cet égard, il serait utile de se souvenir que pendant la Deuxième guerre mondiale, pratiquement la moitié d'un PNB beaucoup plus petit était affecté à l'effort de guerre, le reste permettant pourtant à notre société de survivre de façon raisonnable. Des chiffres plus réalistes, mais aussi prudents fixeraient le PNB à \$552 milliards (en dollars constants de 1976) avec un ratio de 1 pour 5 les revenus réels des pensionnés (en fait, il tomberait à 1 pour 9 si les pensionnés n'obtenaient aucune augmentation résultant de l'expansion de la productivité). Dans ces conditions, l'indexation des pensions coûterait \$36.9 milliards, soit 6.7% d'un PNB trois fois plus grand que celui que l'économie canadienne avait réalisé en 1976. C'est loin d'être une recette pour assurer la faillite de la nation! Les conclusions de cette étude étaient résumées selon un certain nombre de propositions dont celles qui suivent:

- "Il faudra étendre l'indexation des pensions aux secteurs privés et publics pour offrir un espoir de vie décente à nos citoyens âgés.

Appendice "A"

- "Les pensions devraient être considérées comme un droit à des biens et services constants et fixes - droit qui ne diminue pas au cours des années tout simplement parce que le revenu du pensionné se compose de dollars dont la valeur diminue en raison d'une inflation sur laquelle il ne peut exercer aucun contrôle et dont il n'est nullement responsable.
 - "Le coût d'une indexation complète des toutes les pensions des secteurs publics et privés est relativement modeste et sûrement abordable.
 - "Le problème de l'indexation n'est pas d'ordre actuariel pas plus que sa solution. Il est économique et il nécessite, en raison de l'inflation, le transfert des ressources physiques réelles des personnes âgées et des pensionnés aux jeunes membres actifs de la population -- ressources qui ne seront jamais récupérées sans l'intervention du gouvernement.
 - "Etant donné que c'est la population active, avec des revenus croissants qui profite de ce transfert de ressources et que les perdants sont les retraités dont les pensions sont fixes, l'utilisation du système fiscal pour reverser les ressources aux pensionnés est parfaitement équitable. Le gouvernement fédéral devait donc être disposé à combler le fossé de l'indexation dans les secteurs privés et publics. Cet engagement devrait automatiquement cesser lorsque l'inflation n'est plus un problème.
 - "Les caisses privées de pensions devraient continuer à former une assise fondamentale de capitaux pour les investissements du secteur privé, sans devenir une source de capitaux où le gouvernement pourrait puiser. Cependant, ces caisses privées devront être plus étroitement contrôlées, être plus proches des besoins des citoyens âgés et collaborer avec les gouvernements pour combler les failles évidentes qui existent actuellement dans la protection qu'elles offrent à leurs membres."
-



If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Printing Office.
Supply and Services Canada,
45 Sacre-Coeur Boulevard,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacre-Coeur,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Canadian Pensioners Concerned Incorporated:

Mrs. Corabel Penfold, Executive Vice-President;
Mr. John Storey, Vice-President of the Central Region.

Federal Superannuates National Association:

Mr. L. W. C. S. Barnes, President, Ottawa-Hull Branch;
Mr. F. W. Whitehouse, National Secretary-Treasurer;
Mr. J. E. G. Seguin, Vice-President.

Canadian Pensioners Concerned Incorporated:

Mme Corabel Penfold, vice-président exécutif;
M. John Storey, vice-président de la Région centrale.

Association nationale des fonctionnaires fédéraux à la retraite:

M. L. W. C. S. Barnes, président, Division Ottawa-Hull;
M. F. W. Whitehouse, secrétaire-trésorier national;
M. J. E. G. Seguin, vice-président.



Fourth Session
Thirtieth Parliament, 1978-79

Quatrième session de la
trentième législature, 1978-1979

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

*Proceedings of the Special
Senate Committee on*

*Délibérations du comité
spécial du Sénat sur les*

**Retirement
Age
Policies**

**Politiques
relatives à l'âge
de la retraite**

Chairman:
The Honourable DAVID A. CROLL

Président:
L'honorable DAVID A. CROLL

Tuesday, February 20, 1979

Le mardi 20 février 1979

Issue No. 19

Fascicule n° 19

Nineteenth Proceedings on:
Discussion on Mandatory Retirement

Dix-neuvième fascicule concernant:
Étude sur la retraite obligatoire

WITNESSES:
(See back cover)

TÉMOINS:
(Voir à l'endos)

THE SPECIAL SENATE COMMITTEE ON
RETIREMENT AGE POLICIES

The Honourable David A. Croll, *Chairman*

The Honourable Edgar E. Fournier, *Deputy Chairman*

and

The Honourable Senators:

Adams	Fournier
Anderson	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Bell	Haidasz
Benidickson	Inman
Bird	Lucier
Bosa	Norrie
Buckwold	Phillips
Cottreau	Quart
Croll	Rowe
Deschatelets	Steuart
Eudes	Williams—(20)
Fournier	
(<i>Madawaska-Restigouche</i>)	

(Quorum 5)

COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES
POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE
LA RETRAITE

Président: L'honorable sénateur David A. Croll

Vice-président: L'honorable sénateur Edgar E. Fournier

et

Les honorables sénateurs:

Adams	Fournier
Anderson	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Bell	Haidasz
Benidickson	Inman
Bird	Lucier
Bosa	Norrie
Buckwold	Phillips
Cottreau	Quart
Croll	Rowe
Deschatelets	Steuart
Eudes	Williams—(20)
Fournier	
(<i>Madawaska-Restigouche</i>)	

(Quorum 5)

ORDER OF REFERENCE

Extract from the Minutes of the Proceedings of the Senate, October 11, 1978:

“With leave of the Senate,

The Honourable Senator Fournier (*Madawaska-Restigouche*) moved, seconded by the Honourable Senator Deschatelets, P.C.:

That a special committee of the Senate be appointed to examine and report upon

(a) the existing retirement age policies affecting workers in both the public and private sectors;

(b) the social and economic implications of mandatory retirement based on age alone;

(c) the feasibility of enabling workers, especially elderly citizens, to continue to make a worthwhile contribution to our society through flexible voluntary retirement plans to the extent of their ability and motivation;

(d) the protection for those over sixty-five against age discrimination in all employment areas; and

(e) the need for the maximum co-operation of all levels of government, labour unions, business and the public in respect of existing and future retirement age policies and retirement plans;

That the Committee have power to engage the services of such technical, clerical and other personnel as may be necessary for the purpose of the inquiry; and

That the Committee have power to send for persons, papers and records, to examine witnesses, to report from time to time, to print such papers and evidence from day to day as may be ordered by the Committee, to sit during adjournments of the Senate and to adjourn from place to place in Canada.

The question being put on the motion, it was—
Resolved in the affirmative.”

Le greffier du Sénat

Robert Fortier

Clerk of the Senate

ORDRE DE RENVOI

Extrait des procès-verbaux du Sénat du 11 octobre 1978:

«Avec la permission du Sénat,

L'honorable sénateur Fournier (*Madawaska-Restigouche*) propose, appuyé par l'honorable sénateur Deschatelets, C.P.,

Qu'un comité spécial du Sénat soit constitué pour enquêter et faire rapport sur

a) les politiques actuelles relatives à l'âge de la retraite qui affectent les travailleurs des secteurs public et privé;

b) les implications sociales et économiques de l'obligation de prendre sa retraite à un certain âge;

c) la possibilité de permettre aux travailleurs, plus particulièrement aux personnes âgées, de continuer, grâce à des régimes souples de retraite facultative, à jouer selon leur capacité et leur motivation un rôle utile dans notre société;

d) la protection des personnes de plus de soixante-cinq ans contre la discrimination dans tous les domaines de l'emploi; et

e) la nécessité d'une collaboration maximale entre tous les niveaux de gouvernement, les syndicats ouvriers, le monde des affaires et l'ensemble de la population en ce qui concerne les politiques actuelles et futures relatives à l'âge de la retraite;

Que le comité soit autorisé à retenir les services de personnel et de conseillers techniques dont il pourra avoir besoin pour son enquête; et

Que le comité soit autorisé à convoquer des personnes, à demander le dépôt de dossiers et de documents, à interroger des témoins, à faire rapport selon les besoins, à ordonner l'impression des documents et témoignages dont il a besoin, à siéger durant les ajournements du Sénat, et à se réunir à divers endroits.

La motion, mise aux voix, est adoptée.»

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, FEBRUARY 20, 1979
(24)

[Text]

Pursuant to adjournment and notice, the Special Committee of the Senate on Retirement Age Policies met this day, at 2:00 p.m., the Chairman, the Honourable David A. Croll, presiding.

Present: The Honourable Senators Anderson, Bell, Bird, Bosa, Côtteau, Croll, Deschatelets, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Haidasz, Inman, Norrie, Quart and Rowe. (13)

In attendance: Dr. Warren James, Senior Researcher and Dr. E. D. Wilgress, Research Consultant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

*Witnesses:**From Canadian National:*

Mr. K. E. Hunt, Vice-President, Industrial Relations;
Mr. F. T. Aubé, Director, Pensions and Employee Benefits;

Mr. G. W. Lange, Special Assistant, Industrial Relations.

From Michelin Tires of Canada Ltd.:

Mr. G. L. Grebeldinger, Director of Personnel.

Mr. Hunt made an introductory statement.

The above witnesses answered questions.

Mr. Grebeldinger made a statement and read a brief.

It was *Ordered* that the brief presented by Canadian National be printed as an Appendix to these proceedings. (*See Appendix "19-A"*).

At 4:55 p.m., the Committee adjourned until Thursday, February 22, 1979, *in camera*.

ATTEST:

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 20 FÉVRIER 1979
(24)

[Traduction]

Conformément à la motion d'ajournement et à l'avis de convocation, le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 14 heures, sous la présidence de M. David A. Croll (*président*).

Présents: Les honorables sénateurs Anderson, Bell, Bird, Bosa, Côtteau, Croll, Deschatelets, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Haidasz, Inman, Norrie, Quart et Rowe. (13)

Aussi présents: M. Warren James, conseiller principal et M. E. D. Wilgress, conseiller en recherche.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

*Témoins:**Du Canadien National:*

M. K. E. Hunt, vice-président, Relations industrielles;
M. F. T. Aubé, directeur, Régimes de retraite et avantages sociaux;

M. G. W. Lange, adjoint particulier, Relations industrielles.

De Pneu Michelin du Canada Ltée:

M. G. L. Grebeldinger, directeur du personnel.

Le président fait une déclaration préliminaire.

Les témoins susmentionnés répondent aux questions.

M. Grebeldinger fait une déclaration et donne lecture d'un mémoire.

Il est *ordonné*,—Que le mémoire présenté par le Canadien National soit joint aux présentes délibérations. (*Voir Appendice «19-A»*).

A 16 h 55, le Comité suspend ses travaux jusqu'au jeudi 22 février 1979 et il siégera alors à huis clos.

ATTESTÉ:

Le greffier du Comité

Aline Pritchard

Clerk of the Committee

EVIDENCE

Ottawa, Tuesday, February 20, 1979

[Text]

The Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 2 p.m. to discuss mandatory retirement.

Senator David A. Croll (*Chairman*) in the Chair.

The Chairman: Honourable senators, today we have before us representatives of Canadian National Railways: Mr. K. E. Hunt, Vice-President, Industrial Relations and Organization; Mr. F. T. Aubé, Director, Pensions and Employee Benefits; Mr. G. W. Lange, Special Assistant, Industrial Relations and Organization; and Miss Dale Williams, who did the research.

Mr. Hunt, how do you wish to proceed?

Mr. K. E. Hunt, Vice-President, Industrial Relations and Organization, Canadian National: Mr. Chairman, if it is agreeable to you, I will make a short introductory statement. I am not going to read our brief. I thought I would make an introductory statement, explain very few things and then present myself for questions.

Mr. Chairman, honourable senators: I thank you very much for the opportunity to come here and speak for CN and tell you a little more about CN and its practices as regards its pensions and its retirees. I expect most of you will have read the submission we presented some time ago, which covers quite a variety of subjects, certainly the subjects you asked us to comment on, as well as a few others that we have thrown in.

Before you ask any questions, I should like to make a few comments. We feel that the central issue in this current debate on retirement revolves around the whole question of freedom of choice, whether individuals will be offered the opportunity to choose within certain limits the age at which they retire. CN employees now have the option of retiring as early as age 55. In the brief I think you will note that we have had a large number of our people retire between 55 and 64. Any changes that were to occur would be, as far as we can see, extending the working life of the individual and allowing him to remain at work beyond age 65. In principle, we support all attempts to maximize the freedom of choice for individuals within the context of efficiency and productivity. However, before CN could support the abolition of an age based retirement we would have to be satisfied that a number of obstacles could be satisfactorily overcome.

Should government move to introduce some new type of retirement age policy we see some difficult disruptions. Performance standards would have to be developed as a means of identifying unproductive employees. Pensions and benefit plans would, we think, have to be restructured.

TÉMOIGNAGES

Ottawa, le mardi 20 février 1979

[Traduction]

Le Comité sénatorial spécial sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 14 heures pour discuter de la retraite obligatoire.

Le sénateur David A. Croll (*président*) occupe le fauteuil.

Le président: Honorables sénateurs, des représentants des Chemins de fer nationaux du Canada comparaissent aujourd'hui devant nous. Il s'agit de M. Hunt, vice-président, Relations industrielles et Organisation; M. F. T. Aubé, directeur, Pensions et prestations aux employés; M. G. W. Lange, adjoint spécial, Relations industrielles et Organisation, et Mademoiselle Dale Williams qui a effectué la recherche.

M. Hunt comment désirez-vous commencer?

M. K. E. Hunt, vice-président, Relations industrielles et organisation, CN: Monsieur le président, si vous voulez bien, je vais faire une brève déclaration préliminaire. Je ne vais pas lire notre mémoire. J'avais pensé à faire une déclaration préliminaire, donner quelques explications, puis répondre aux questions.

Monsieur le président, honorables sénateurs, je vous remercie infiniment de m'avoir donné l'occasion de comparaître ici, de parler pour le CN en vous fournissant quelques précisions supplémentaires à son sujet et en ce qui concerne ses pratiques en matière de pensions et à l'égard de ses retraités. Je suppose que la plupart d'entre vous ont lu le mémoire que nous avons présenté il y a un certain temps, qui couvre un grand nombre de diverses questions sur lesquelles vous nous aviez demandé de formuler des commentaires, ainsi que quelques autres que nous avons ajoutées.

Avant que vous posiez des questions, j'aimerais faire quelques observations. Nous sommes d'avis que la question centrale du débat actuel sur la retraite gravite autour de la liberté de choix, à savoir si on offrira aux employés la possibilité de prendre leur retraite dans le cadre de certaines limites d'âge. Les employés du CN possèdent actuellement la faculté de prendre leur retraite dès l'âge de 55 ans. Je pense que vous remarquerez dans le mémoire que nous avons un grand nombre d'employés qui prennent leur retraite entre 55 et 64 ans. Pour autant que nous puissions voir, toute modification viserait à prolonger l'existence active de l'employé en lui permettant de rester au travail au-delà de 65 ans. En principe, nous appuyons toutes les tentatives visant à accorder le maximum de liberté de choix aux particuliers dans le contexte de l'efficacité et de la productivité. Toutefois, avant que le CN n'appuie l'abolition d'une retraite basée sur l'âge, nous devons nous assurer qu'un certain nombre d'obstacles peuvent être surmontés de façon satisfaisante.

Dans le cas où le gouvernement déciderait de présenter un nouveau type de politique relatif à l'âge de la retraite, nous voyons quelques difficultés importantes. Il serait nécessaire de mettre au point des normes de rendement en vue d'identifier les employés improductifs et nous pensons que les régimes de pensions et de prestations devraient être restructurés.

[Text]

As more than 80 per cent of the CN work force—in fact, very close to 85 per cent—belongs to and is represented by a labour organization, obviously we have another quantity to consider as we think about these factors of retirement age.

The continued presence of older employees would also tend to reduce the employment opportunities available to the younger employees, and would tend to make it a bit more difficult to retain younger workers, who would see their promotion opportunities reduced to some extent.

These are a few of the obstacles we foresee. They are not insurmountable; it would merely take time to adjust to the new environment. Consequently, any legislative or policy initiatives in the area of retirement age must contain an appropriate period of transition to allow these adjustments to be made smoothly and without major disruption. The commission has expressed particular interest in the issue of retirement income and such other related matters as vesting, indexation and portability. These matters have been treated in some detail in our submission.

CN is firmly committed to the private pension plan system, and we believe that our pension plan is a very good one. Nevertheless, as I am so often reminded by my labour friends, the general chairmen and vice-presidents of the various organizations, although it is very good, we can still improve it. That is the atmosphere we normally work in in some of our bargaining. It is recognized that changing social and economic conditions may necessitate periodic re-evaluation of private pension schemes, and we would thus pledge our support to any further study of this very complex problem.

There is one final thing I should like to mention before we get into questions. Yesterday I was, and will be again later this afternoon, directly involved in major negotiations with all our labour unions. We have all the contracts open at the present time. We have been working on it for four months. Part of that table discussion is on pensions and pension related matters. I will give you briefly six items they have given to me for bargaining. Obviously, on some of these subjects I will have to be very careful in what I may say to you in answer to questions. These are the six demands they have laid before us for bargaining purposes over the next couple of weeks.

First, they wish to have what we call a buy-back. We have a 1935 pension plan, which is our old plan, which obviously goes back many years. That has two facets. One is non-contributory, whereby the employee contributes nothing and at the end of his working career gets a very poor pension. There is also the other facet, where by the employee is allowed to contribute up to 10 per cent of his salary and we match up to 5 per cent. This plan is known as a money purchase plan; it is not as good as our 1959 plan, but it allows the employee to act for himself and come out with a fairly decent pension.

[Traduction]

Étant donné que plus de 80 p. 100 de la population active du CN, en fait presque 80 p. 100, appartient à un organisme syndical qui la représente, il est évident que nous devons en tenir compte quand nous songeons à ces facteurs en matière d'âge de retraite.

Le maintien des anciens employés aura également tendance à diminuer les possibilités d'emploi pour les jeunes et il sera plus difficile de les retenir parce qu'ils verront leurs possibilités de promotion réduites dans une certaine mesure.

Il s'agit là de quelques-uns des obstacles que nous prévoyons. Ils ne sont pas insurmontables; il faudra simplement du temps pour s'adapter au nouvel environnement. En conséquence, toutes initiatives en matière de loi ou de politiques dans ce domaine de l'âge de la retraite doivent prévoir une période de transition convenable afin que ces ajustements s'effectuent sans heurts et sans dislocations importantes. La Commission a exprimé un intérêt particulier en ce qui concerne le revenu de régimes de pensions et autres questions connexes comme la dévolution, l'indexation et le transport. Ces questions ont été traitées de façon assez détaillée dans notre mémoire.

Le CN appuie fermement le régime de pensions privé et nous croyons que notre pension est très satisfaisante. Néanmoins, comme me le rappellent si souvent mes amis de travail, les présidents généraux et les vice-présidents de divers organismes, bien qu'elle soit très satisfaisante, nous pouvons encore l'améliorer. Il s'agit là de l'atmosphère dans laquelle nous travaillons d'ordinaire au cours de certaines de nos négociations. Il est admis que l'évolution des conditions sociales et économiques peuvent exiger des réévaluations périodiques des régimes de pensions privés, de sorte que nous nous engageons à apporter notre appui à toute étude complémentaire de ce problème extrêmement complexe.

Il y a une dernière chose dont je voudrais faire mention avant que nous passions aux questions. Hier, j'ai participé directement à des négociations importantes avec tous nos syndicats et je continuerai à y participer plus tard cet après-midi. Tous nos contrats sont ouverts à l'heure actuelle. Nous nous en occupons depuis quatre mois. Une partie de ce groupe de discussion porte sur les pensions et les questions connexes. Je vais vous indiquer brièvement six rubriques qui m'ont été confiées pour négociation. Il est manifeste que sur certains de ces sujets je devrais être très prudent dans mes réponses à vos questions. Voici les six demandes dont nous avons été saisis aux fins de négociations au cours des deux prochaines semaines.

Ils désirent tout d'abord ce que nous appelons un rachat. Nous avons le régime 1935 qui est le plus ancien et remonte à de nombreuses années. Il présente deux aspects. L'un est la non contribution, c'est-à-dire que l'employé ne cotise pas et reçoit à la fin de sa carrière une très maigre pension. Il y a également le régime 1935 où l'employé est autorisé à cotiser jusqu'à 10 p. 100 de son salaire et où nous contribuons pour 5 p. 100. Il s'agit d'un régime d'achat d'argent. Il n'est pas aussi satisfaisant que notre régime de 1959 mais il permet à l'employé d'agir pour son propre compte et d'obtenir une pension assez convenable.

[Text]

The unions have asked us to allow a number of the 35 people to buy into the 59 plan, which is a superior plan, and they have asked for a buy-back feature. That is a point that is on the table, and I will be in some difficulty in trying to comment upon it.

Secondly, we have an increased survivor's benefit. Currently we provide 50 per cent survivor benefit, and the unions have asked for some increase at that level. I think most of you realize that at 50 per cent we are amongst the leaders in that issue of survivor benefit, and we are having difficulty in discussion with our union people, who wish to see it raised.

Thirdly, for our older people on pension we have what we call an *ad hoc* adjustment method, in that it is outside our normal pension plan, and, as the management and board of directors of CN find their way clear to come up with money, we provide *ad hoc* arrangements for the older pensioners. Of course, the unions are asking for further discussion to improve that situation.

Fourthly, there is the bridging supplement to early retirement. In our society, and certainly in CN's society we are finding that more and more people seem to want to retire a little earlier and they wish to have a more sound financial background in order to be able to do that. They are asking us to bargain for a bridging supplement to early retirement.

Fifthly, they are also asking for a real 2 per cent formula that is stacking rather than integrating with the C/QPP.

Finally, they are asking for 30 and out. Those are the six major items on pensions that are on the table, and I would be careful about how we comment on any one of those subjects.

With that, my officers are available for questioning.

Senator Bird: The question of work evaluation and performance seems to be the one that is worrying you most according to your brief.

Mr. Hunt: Yes.

Senator Bird: It worries others who have appeared before us. Judging by performance, a man of 35 might be less desirable as a worker than a man who is 67 or 70. Surely, from the mere point of efficiency of operation, it would be better to fire the fellow who is 35 and keep the one who is 67. I wonder if you would discuss this problem more deeply because it is one we have to put our minds to.

Mr. Hunt: As we talk about standards, judging people against work standards, when we first got into the question of having a few of our people remain beyond age 65 the thought was that it would will not give us much trouble. If we took the ceiling off and let people stay, very quickly it became obvious that we would have to provide job standards. We have job classifications through the whole fabric of CN. There are 70,000 people. What we do not do is have an evaluation,

[Traduction]

Les syndicats nous ont demandé d'autoriser un certain nombre d'employés participant au régime 35 de transférer au régime 59 qui est supérieur et ils nous ont aussi demandé d'y ajouter une condition de rachat. C'est une question à l'étude et il me serait difficile de faire des commentaires à ce sujet.

Deuxièmement, nous avons un régime de prestations au survivant qui a été amélioré. Actuellement, notre contribution à ce régime est de 50 p. 100, et les syndicats nous ont demandé de l'augmenter. Vous vous rendrez sûrement compte qu'en contribuant 50 p. 100, nous sommes parmi les premiers à offrir une telle contribution, et malgré cela nous avons de la difficulté dans nos discussions avec les représentants syndicaux qui désirent que nous l'augmentions.

Troisièmement, nous avons pour les gens plus âgés qui sont à la retraite ce que nous appelons un régime spécial, c'est-à-dire qu'il ne fait pas partie de notre régime normal de pensions et à mesure que la gestion et le conseil de direction du CN peuvent obtenir les fonds, nous offrons des prestations spéciales aux retraités les plus âgés. Évidemment, les syndicats essaient de négocier en vue d'obtenir encore davantage.

Quatrièmement, il s'agit d'un supplément temporaire pour ceux qui prennent une retraite prématurée. Dans notre société et certainement au CN, nous nous rendons compte que de plus en plus de gens semblent vouloir prendre leur retraite un peu plus tôt et désirent obtenir des revenus suffisants leur permettant de le faire. Ils nous demandent de négocier un supplément temporaire leur permettant de faire le pont au moment d'une retraite prématurée.

Cinquièmement, ils demandent une formule de 2 p. 100 qui s'accumulerait plutôt que de l'intégrer au Régime des pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec.

Enfin, ils demandent «30 et c'est tout». Voilà les six questions principales à l'étude concernant les pensions et je suis d'avis qu'il vaudrait mieux être prudent en ce qui concerne les commentaires sur toutes ces questions.

Maintenant, mes agents sont prêts à répondre aux questions.

Le sénateur Bird: La question d'évaluation du travail et du rendement semble en être une qui vous préoccupe, selon votre mémoire.

M. Hunt: Oui.

Le sénateur Bird: Cela préoccupe aussi les autres qui ont comparu devant nous. Si nous en jugeons par le rendement, un homme de 35 ans pourrait être moins intéressant comme travailleur qu'un homme de 67 ou de 70 ans. Il est certain que du simple point de vue de l'efficacité il serait mieux de congédier celui qui a 35 ans et garder celui qui a 67 ans. Pourriez-vous approfondir cette question parce que nous devons l'étudier.

M. Hunt: Si nous parlons de normes—c'est-à-dire juger les employés selon les normes de travail, lorsque nous avons d'abord étudié la question de garder quelques-uns de nos employés après avoir atteint l'âge de 65 ans, nous avons pensé que cela ne nous causerait pas de problèmes. Nous avons donc supprimé la limite et nous avons permis aux employés de continuer à travailler. Il est devenu très vite évident qu'il nous fallait des normes d'emploi. Nous avons des classifications

[Text]

annually, quarterly or biannually, of each person against his job. We do this with about 11,000 of our force in administrative management, middle management and senior management. For that group we have job descriptions and have a committee set up and to do a staff review, at which time we evaluate the performance of the individual for promotion, succession and pay purposes. But on the big group we have never done that. Although we do have job classifications, most are agreed to through a bilateral method with the unions. They are changing all the time. As we change in the technological sense, we abolish certain methods, we bring in new methods, and we have to go through that again.

None of us in the industry, certainly none in Canadian National, has approached the thorny job of trying to move in on evaluation of what we call scheduled people, union people, on their job at the moment—“at the moment”, meaning that they may swing around in the period of a year, of course, into 10 different jobs. It is very difficult. We have not had the wit, patience, time or money to do this. What we prefer to do with that group is, through normal associations with the supervisor, the local chairman of the union, the safety committee and various other methods, focus on an employee who appears to have a problem. He may be having a personal problem affecting his work. We may suspect he has a drinking problem. He may be just slacking off; he was competent at one time and has slacked off. Under those circumstances we watch him carefully with the union, and occasionally we will have these discussions behind closed doors with the union and the person present, at which time we tell the man, “Look, you are missing on this.”

That is an *ad hoc* method that is used fairly frequently. Approximately 60,000 of our people are scheduled—organized, unionized.—In the CN we have well over 1,000 classifications, possibly 1,500 at various times. In putting a standard against the job and then putting an evaluation against the man in the job, no matter how good your standards and your methods are, there could be a huge area of irritation between ourselves and the union.

Senator Bird: What about grievance committees?

Mr. Hunt: They would mushroom like you wouldn't believe. We are concerned about our relationship with the unions. We have very mature unions in the railway industry. We are fortunate in that sense. I see other industries that would have much more trouble than we. Even with our mature unions we see any amount of problems, and we have not faced up to them and cannot face up to them at the moment. We do evaluate our people when they get into trouble.

The Chairman: How many people do you have in total?

Mr. Hunt: We are just shy of 70,000, of which 11,000 would be the management structure—administrative management,

[Traduction]

dans tout le CN. Nous avons 70,000 employés. Mais nous n'avons pas d'évaluation annuelle, trimestrielle ou semestrielle de chaque employé occupant un emploi. Nous le faisons pour environ 11,000 de nos effectifs: pour les cadres de l'administration, les cadres intermédiaires et supérieurs. Nous avons des descriptions de postes pour ce groupe et un comité d'étude a pour tâche d'évaluer le rendement de l'employé en vue de promotions, succession ou augmentation de traitements. Mais pour le groupe majoritaire, nous ne l'avons jamais fait, même s'il existe des classifications de poste, dont la plupart sont décidées au moyen d'une méthode bilatérale avec les syndicats. Elles changent continuellement. Avec le progrès technologique, nous supprimons certaines méthodes, nous adoptons de nouvelles méthodes et nous recommençons le processus encore une fois.

Aucun de nous dans l'industrie, certainement personne au CN, n'a actuellement essayé d'adopter une évaluation du rendement des employés syndiqués. «Actuellement,» signifie que durant le période d'un an, évidemment, ils peuvent faire dix emplois différents. Cela est très difficile. Nous n'avons pas eu le courage, la patience, le temps ou l'argent pour le faire. En ce qui a trait à ce groupe, nous préférons agir par l'intermédiaire des associations normales avec les surveillants, les présidents des syndicats locaux, le comité de sécurité et diverses autres méthodes, si un employé semble avoir un problème. Il peut avoir un problème personnel et son travail peut en souffrir. Nous pouvons le soupçonner d'avoir un problème d'alcoolisme. Il peut simplement ralentir. Il était compétent à un moment donné et il a ralenti. Dans ces circonstances, nous le surveillons étroitement par l'intermédiaire du syndicat et à l'occasion nous avons des discussions confidentielles avec le syndicat et l'employé en question et nous en profitons pour lui dire: «Il y a quelque chose qui ne va pas.»

Il s'agit d'une méthode spéciale qui est utilisée assez fréquemment. Approximativement 60,000 de nos employés sont syndiqués. Au CN, il existe plus de 1,000 classifications, peut-être 1,500 à certains moments. Si nous établissons des normes pour les emplois et que nous essayons de faire une évaluation du rendement d'un employé, bien que les normes et les méthodes soient bonnes, il y a toujours une grande possibilité de conflits entre le syndicat et la société.

Le sénateur Bird: Et les comités des griefs?

M. Hunt: Ils pousseraient comme des champignons à n'en pas croire vos yeux. Nous sommes préoccupés de nos relations avec les syndicats. Nous avons de très bons syndicats dans l'industrie des chemins de fer. Nous avons de la chance de ce côté. Je constate que beaucoup d'autres industries ont beaucoup plus de problèmes que nous. Même avec les meilleurs syndicats, il y a un grand nombre de problèmes et nous n'en avons pas encore discuté et nous ne pouvons en discuter pour le moment. Nous évaluons nos employés lorsqu'il y a des problèmes.

Le président: Combien d'employés avez-vous au total?

M. Hunt: Nous avons à peu près 70,000 employés, dont 11,000 font partie de la direction (administrateurs, cadres

[Text]

middle management and senior management. Therefore, 59,000 would be unionized people.

Senator Bird: Of those who would wish to stay on longer than age 55 or 60, are they more likely to be in that group where you have evaluations?

Mr. Hunt: That is a very fine question.

Senator Bird: I am preparing my own theory on this. The person who wishes to go on longer is usually in a management position. The work does not require the same amount of physical energy.

Mr. Hunt: I would comment in this way. I would have rushed at it more quickly a few years ago. I cannot rush at it now because the picture has changed dramatically. Today, in management, whether administrative, middle or senior, it is not a sinecure any longer. We put more on the middle and senior management people for performance than we have ever put on our scheduled people. They are there and easier to get at. Part of CN's success in the last half a dozen years has been our president's wanting to make sure our management is lean and mean.

The Chairman: Not "mean."

Mr. Hunt: We are as small as we can be. That has brought about a hard look at the management category. As a result, we have weaned down our management category enormously in the last few years. So there is a harder look. I would have to come back to your question and say that, to us, today early retirement is somewhere between 55 and 64, and the number of management retiring early would correspond percentage-wise with those in the "schedules" or union ranks.

Senator Bird: Have you any way of guessing what percentage would stay on if you had a flexible policy of over 65?

Mr. Hunt: I am sorry to give you this answer, but we think if we pulled the 65 limit we would probably get something between 1 and 5 per cent staying. We now retire annually about 2,500 people for various reasons—early, normal, disability, et cetera. Out of that group we would get somewhere between 25 and 100 staying on each year. How long they stay, of course, will then determine how big a group of over 65 you may have in the work force at any time. It is not a large group.

Senator Bird: It would be cheaper for you because you would be paying their pensions for a shorter period.

Mr. Hunt: As far as pensions are concerned, I think that is correct. We do see some other added costs as far as insurance and the watching of these people are concerned. The United States' experience not so many years ago indicated that, as they became older, age 75 or 80—and some were in train service then—management had to spend a fair amount of their time, through medical service and whatnot, keeping an eye on those people, not only for the safety of the individual but also

[Traduction]

intermédiaires et supérieurs). Nous avons donc 59,000 employés syndiqués.

Le sénateur Bird: Ceux qui préféreraient travailler passé 55 ou 60 ans sont-ils plus susceptibles de faire partie du groupe qui a fait l'objet de votre analyse?

M. Hunt: Voilà une très bonne question.

Le sénateur Bird: Je suis sur le point de tirer ma propre conclusion. L'employé qui espère continuer à travailler est habituellement un cadre. Son travail n'exige pas la même quantité d'énergie physique.

M. Hunt: A ce sujet, je dirais ceci. J'en serais venu à cette conclusion beaucoup plus rapidement, il y a quelques années. Je ne suis plus maintenant de cet avis, parce que la situation s'est totalement renversée. Aujourd'hui, les postes de direction, qu'il s'agisse de ceux des administrateurs, des cadres intermédiaires ou des cadres supérieurs, ne sont plus des sinécures. Nous exigeons un meilleur rendement des cadres intermédiaires et supérieurs que nous n'en avons jamais exigé de nos travailleurs syndiqués. Ils sont sur place et plus accessibles. Une partie du succès du CN, dans les derniers cinq ans, provient du fait que nos présidents ont veillés à ce que nos administrateurs soient aguerris et sur le qui-vive.

Le président: Pas «mesquins», tout de même.

M. Hunt: Nous avons réduit le nombre de cadres au strict minimum. Ce faisant nous avons soumis la catégorie des administrateurs à un examen des plus minutieux. Résultat, bon nombre d'administrateurs ont été remerciés depuis quelques années. Le bois mort a donc été éliminé. J'aimerais revenir à votre question et vous signaler que chez nous la retraite prématurée se situe entre 55 et 64 ans et que le pourcentage d'administrateurs qui la prennent correspond à celui des syndiqués qui en font autant.

Le sénateur Bird: Avez-vous une idée du pourcentage d'employés qui demeureraient en poste si vous assouplissiez votre politique et leur permettiez de travailler passé 65 ans?

M. Hunt: Je regrette de vous donner cette réponse, mais si nous reportions la limite de 65 ans, il y en aurait peut-être entre 1 et 5% qui demeureraient en poste. Actuellement environ 2,500 personnes prennent leur retraite pour différentes raisons: retraite prématurée, retraite normale, invalidité, etc. De ce nombre, il y en aurait peut-être entre 25 et 100 qui demeureraient en poste chaque année. Le temps qu'elles y demeureraient déterminerait naturellement l'importance du groupe des travailleurs âgés de plus de 65 ans par rapport à l'effectif global. Ce ne serait pas un groupe important.

Le sénateur Bird: Il vous en coûterait moins cher, car vous verseriez la pension pendant moins longtemps.

M. Hunt: En ce qui concerne les pensions, je crois que c'est juste. Mais cette politique entraînerait, à notre avis, des frais supplémentaires, car il en coûterait plus cher pour assurer ces employés et pour les surveiller. On a constaté aux États-Unis il y a pas tellement longtemps que plus ces employés vieillissaient, plus ils s'approchaient de 75 ou 80 ans,—et certains employés étaient alors encore affectés au service des trains—plus les directeurs et le personnel du service médical devaient

[Text]

for the safety of others working with them. We do see some added costs, but we do see some reduction in the pension costs.

Senator Bird: I have one last question: unfortunately, it deals with the subject you hoped we would not discuss—that is, the present situation regarding survivor benefits. What is the situation now?

The Chairman: He said it was 50 per cent.

Mr. Hunt: Yes, it is 50 per cent. We are playing with a notion now for the bargaining table—and I will mention this because I think it has been put on the table—that we will not entertain the 66 ⅔ which is the demand at this moment, but we will entertain options. Some companies may have had this, but we have not had it. We are saying that a pensioner normally takes 100 cents on his pension, and we are going to give him the option of taking 150 cents, with 90 cents coming at retirement and 60 cents for the survivor, or 80 cents and 70 cents, whatever the figures are. We are trying to work out options on that to see whether it has some appeal to our scheduled and non-scheduled people. Actuarially, the cost to CN will be the same, but it will give them those figures.

The Chairman: Is the Canada Pension Plan 75 per cent?

Senator Bird: It varies. Where the difficulty lies is in the case of a wife having worked. There is not as much in that case.

Senator Bosa: Mr. Chairman, I am puzzled by the statistics quoted by the gentleman. He estimates that between 1 and 5 per cent will be the number of people most likely to continue employment if the ceiling were removed, yet in his recommendation G-4 on page 26 of the brief, he states:

Any legislative initiative in the area of retirement age policies would inevitably result in severe disruptions in the private industrial sector.

How do you qualify such a statement?

Mr. Hunt: This is the part that threw us initially. We looked at the numbers and they came to 100, 150 people, as we estimated them. We thought it not too bad to have 100 people at the age of 60 retiring every year. However, when one applies that to the total work force of 70,000 people, one has to evaluate these 100 or 150 people against the total work force. This is where the problems arise. Further to that, one has to look at people between the ages of 35 and 40, because discrimination cannot be allowed. If that were the case, we would be forced to look not at 100 for 150 people as far as job evaluation is concerned, but to look at the total work force. That is where the big problem lies.

[Traduction]

passer une grande partie de leur temps à les surveiller, non seulement pour leur sécurité, mais pour celle des autres employés qui travaillaient avec eux. Le maintien en poste de ces employés entraîne certains frais supplémentaires, mais nous admettons qu'il y a une certaine économie dans le coût des pensions.

Le sénateur Bird: J'aurais une dernière question. Malheureusement, elle se rapporte au sujet que vous ne vouliez pas aborder—c'est-à-dire à la situation actuelle en ce qui concerne les prestations de survivants. Qu'en est-il à l'heure actuelle?

Le président: Il a dit qu'il s'agissait de 50%.

M. Hunt: Oui, nous avons établi cette proportion à 50%. Nous abordons une question qui devrait plutôt relever de la table de négociation et permettez-moi de vous dire—car je crois que la question est maintenant devant les négociateurs—que nous ne privilégierions pas le critère de 66⅔% qui nous est demandé actuellement, mais peut-être d'autres options. Ce critère existe peut-être déjà dans certaines sociétés, mais pas chez nous. Nous prétendons qu'un pensionné retire 100% de sa pension, et nous allons lui offrir d'en retirer 150%: 90% lui sera versé à la retraite et 60% à ses survivants, ou 80 et 70%, selon les proportions qui seront négociées. Nous sommes à mettre au point certaines options pour voir si elles plaisent aux syndiqués et aux non-syndiqués. Du strict point de vue actuariel, le coût pour le CN sera le même, mais leur pension leur serait versée suivant ces chiffres.

Le président: Le Régime de pensions du Canada prévoit 75%, n'est-ce pas?

Le sénateur Bird: Cela varie. Le problème se pose quand l'épouse a travaillé. On ne lui donne pas autant dans ce cas.

Le sénateur Bosa: Monsieur le président, les statistiques que cite le témoin m'intriguent. Il pense qu'entre 1 et 5% des employés continueront à travailler si l'on abolit le plafond et pourtant, dans sa recommandation G-4 à la page 26 de son mémoire, il dit:

Toute mesure législative visant à imposer un âge obligatoire de la retraite entraînerait inévitablement une grave désorganisation dans l'industrie privée.

Comment qualifiez-vous pareille affirmation?

M. Hunt: C'est la partie qui nous a d'abord intrigués. Nous avons étudié les chiffres et ils établissaient à 100, 150 personnes, comme nous l'avions prévu. Nous pensions qu'il n'était pas mal qu'une centaine de personnes atteignant l'âge de 60 ans prennent leur retraite chaque année. Toutefois, il faut évaluer ce chiffre de 100 à 150 personnes en tenant compte de la population active totale, qui elle compte 70,000 personnes. C'est là où surgit le problème. En plus, il ne faut pas oublier les personnes entre 35 et 40 ans, puisqu'on ne peut se permettre d'agir de façon discriminatoire. Si c'était le cas, plutôt que de nous préoccuper de ces 100 ou 150 personnes en ce qui concerne l'évaluation du travail, nous aurions été obligés de tenir compte de l'ensemble de la force ouvrière. C'est là que réside le gros problème.

[Text]

Senator Bosa: Between 95 and 99 per cent of your work force retire early. In others word, they do not reach the mandatory retirement age.

Mr. Hunt: I think the statistic we gave you was that two thirds of our people now retire before the age of 65. A little less than one-third go at the age of 65. That is the situation today.

The Chairman: Explain to the senators that there is no diminution in pension if they retire before the age of 65. That is important.

Mr. Hunt: Between age 60 and age 65, there is no diminution in a pension. If a man holds his points at that time, he holds on. Between the age of 60 and 65, he holds what he has in his hand. If a man is aged 55 with 30 years service—that is, 85 points—

Senator Bosa: You use the magic 85 formula as well?

Mr. Hunt: Yes.—if we were to retire, he would have 85 points and he would go with an actuarial cut back on his earned pension to that date. It is not a full true actuarial cut back but an arithmetical cut back based on the number of years service he would have now versus age 60. To put it bluntly, at age 55 he will get a 12 per cent cut back.

Senator Bosa: The Chairman's assumption, the, is wrong. He thinks someone retiring before age 65 would be entitled to full benefits.

Mr. Hunt: After age 60 they would be entitled to full benefits. Between 55 and 60, they would get a cut back based on their age.

Senator Bosa: So there is no financial incentive for anyone to continue.

Mr. Hunt: There is some incentive. There is the challenge of the job, because our jobs are quite different than they were a few years ago. We have a large number of interesting, challenging and well paid jobs.

If a man leaves at the age of 55, it might be for personal reasons. We conducted a survey on voluntary retirements, and this gave us some information as to why they may leave.

You have to recognize that, although he only loses a small amount of his earned pension, he will still have 50 per cent of his former pay cheque. If he has been receiving \$16,000 a year to the age of 55 and decides to retire, chances are that he will get a figure of \$8,000 at that point in time. People are doing that. They are seeking out another career.

Senator Bosa: What still puzzles me is that you refer to "severe disruptions in the private industrial sector." This is outside of your area. Do you mean that this is outside of the CN?

[Traduction]

Le sénateur Bosa: De 95 à 99 pourcent de votre main-d'œuvre prend sa retraite assez tôt. Autrement dit, ces personnes n'atteignent même pas l'âge de retraite obligatoire.

M. Hunt: Je pense que les statistiques que nous vous avons fournies révélaient qu'actuellement les deux tiers de gens prennent leur retraite avant 65 ans. Un peu moins du tiers partent à 65 ans. C'est la situation qui prévaut aujourd'hui.

Le président: Veuillez expliquer aux sénateurs que celui qui se retire avant l'âge de 65 ans ne subit aucune réduction de ses prestations de pension. C'est très important.

M. Hunt: Celui qui prend sa retraite entre 60 et 65 ans ne subit aucune réduction de ses prestations de pension. Les points accumulés à ce moment demeurent. Entre 60 et 65 ans, l'intéressé détient les points qu'il a accumulés. Ce qui veut dire que l'employé de 55 ans qui compte 30 ans de service a accumulé 85 points . . .

Le sénateur Bosa: Vous utilisez aussi cette formule magique du 85?

M. Hunt: Oui. S'il prenait sa retraite, il détiendrait 85 points et subirait une baisse actuarielle calculée en fonction des revenus qu'il a touchés jusqu'alors. Il ne s'agit pas réellement d'une réduction actuarielle, mais d'une réduction arithmétique qui est calculée en fonction du nombre d'années de service qu'il a accumulées, comparativement à celles qu'il aurait eues à 60 ans. En somme, à 55 ans il subirait une réduction de 12 pourcent.

Le sénateur Bosa: La supposition du président est donc erronée. Il pense que celui qui se retire avant 65 ans aurait droit à la totalité des prestations.

M. Hunt: Après 60 ans, les retraités auraient droit aux prestations entières. Entre 55 et 60 ans, ils subiraient une réduction calculée en fonction de leur âge.

Le sénateur Bosa: Il n'y a donc aucun encouragement financier à poursuivre une carrière.

M. Hunt: Il en existe certains, dont le défi de la carrière, parce que nos emplois sont bien différents de ce qu'ils étaient il y a quelques années. Il existe un grand nombre d'emplois intéressants, qui constituent des défis et sont bien rémunérés.

Celui qui prend sa retraite à 55 ans peut le faire pour des raisons personnelles. Nous avons effectué une enquête sur les retraites volontaires et avons ainsi recueilli certains renseignements sur les raisons qui poussent les gens à prendre leur retraite.

Nous devons reconnaître que bien que l'employé ne perde qu'une petite partie de ses prestations de retraite accumulées, il continuera néanmoins à toucher 50 pour cent de son chèque de paye. Par exemple celui qui touche \$16,000 par année à 55 ans et décide de prendre sa retraite, recevra très probablement \$8,000 par année. C'est ce que les gens font. Ils cherchent ensuite à entreprendre une autre carrière.

Le sénateur Bosa: Ce qui m'intrigue c'est quand vous parlez de graves bouleversements dans le secteur industriel privé. Ce n'est pas de votre domaine. Voulez-vous dire que cette situation se retrouve à l'extérieur du CN?

[Text]

Mr. Hunt: I have extended it throughout the industry. Although I am not speaking on behalf of other railways, I do know the situation within the industry. I have extended it to the general industrial base, but primarily I can talk accurately only about my own company. What I am trying to say is that the turmoil, extra cost and irritation generated between the company and its affiliated organizations in trying to handle standards and assessments of 59,000 union people is going to be difficult, and I suggest difficult for anybody.

Senator Bosa: In referring to the "private industrial sector", are you referring to the CNR?

Mr. Hunt: Yes, senator.

Senator Bosa: You are referring to the auxiliary companies that feed the CNR?

Mr. Hunt: Yes. Throughout the brief we consider ourselves a private industrial sector.

Senator Bosa: Judging by some of the subsidies, some people would have a different opinion.

Mr. Hunt: The subsidies of a couple of years ago and subsidies of today, as well as the profits of today, are two separate things.

Senator Bosa: Because you have retired the debt?

Mr. Hunt: Yes. We worked toward that. Thank you very much, it was retired.

Senator Rowe: You mentioned that in a normal year 2,500 people would retire. I must apologize because I came in late, and, therefore this point might have been cleared up earlier. Does that apply to just the Canadian National Railways or to all its operations?

Mr. Hunt: All of its operations. In this context I am talking about all of the divisions and units of Canadian National, except the units in the United States.

Senator Rowe: My other question is little more involved, I am afraid. CN has a lot of people who retire before they reach the age of 65. They do so with your blessing and, presumably, with your encouragement.

Mr. Hunt: I will comment on that when I hear your question.

Senator Rowe: If I am right in drawing that inference, why is it that you encourage people to retire before reaching the age of 65?

Mr. Hunt: If I may reach back for a couple of statistics, 20-some years ago Canadian National had a work force of 135,000 people. Today we have a work force of 69,000. Obviously, we are doing a lot more work today than we did 22 years ago. There has been an amazing movement in the area of productivity through technological advances. It has been a rapid movement, and in the course of that movement we have created situations in which we found ourselves, as a result of a new technique, with more people than we could use. Because of that, we purposely established, through the mid-1960s and early 1970s, several special plans by which to entice people to

[Traduction]

M. Hunt: Je parle de toute l'industrie en général. Bien que je ne parle pas au nom des autres sociétés des chemins de fer, je connais la situation qui prévaut dans ce domaine. J'ai parlé de toute l'industrie, en général, mais je ne peux parler de façon précise que de ma propre société. Ce que je veux dire, c'est que tout ce remous, les coûts additionnels et le mécontentement ressenti de part et d'autre par la société et ses organisations affiliées qui tentent de gérer des normes et des évaluations de 59,000 syndiqués, est difficile à supporter, je pense, pour tout le monde.

Le sénateur Bosa: Lorsque vous parlez du secteur industriel privé, parlez-vous du CN?

M. Hunt: Parfaitement, monsieur le sénateur.

Le sénateur Bosa: Vous parlez des sociétés auxiliaires qui alimentent le CN?

M. Hunt: En effet. Dans tout le mémoire, nous nous considérons comme un secteur industriel privé.

Le sénateur Bosa: Si l'on tient compte de certaines subventions, il en est qui auraient à cet égard un avis bien différent.

M. Hunt: Les subventions versées il y a quelques années et celles qui le sont aujourd'hui, comme les profits réalisés actuellement par rapport à ceux du passé, sont bien deux paires de manches.

Le sénateur Bosa: Parce que vous avez remboursé la dette?

M. Hunt: Oui. C'est ce que nous avons voulu, et, Dieu merci, nous y sommes parvenus.

Le sénateur Rowe: Vous avez dit que, dans une année normale, 2500 personnes prennent leur retraite. J'étais en retard aussi je vous prie de m'excuser car je n'ai pas bien saisi; je veux savoir si vous parliez seulement de la société Canadien national ou de l'ensemble de ses opérations?

M. Hunt: De toutes les opérations. De toutes les divisions et unités du Canadien national, sauf celles des États-Unis.

Le sénateur Rowe: J'ai bien peur que cette autre question soit un peu plus délicate. Au CN, bien des gens prennent leur retraite avant 65 ans. Ils le font avec votre bénédiction et, sans doute, votre encouragement.

M. Hunt: Je me ferai entendre à ce sujet lorsque vous aurez posé votre question.

Le sénateur Rowe: En supposant que je devine juste, pourquoi encouragez-vous ces personnes à prendre leur retraite avant 65 ans?

M. Hunt: Si vous me permettez de revenir à ces questions de statistiques, il fut un temps où le Canadien national avait un effectif de 135 000 employés, qui est aujourd'hui de 69 000. Évidemment, les travaux que nous réalisons aujourd'hui sont bien plus importants qu'il y a 22 ans. Nous avons réalisé des progrès fantastiques en matière de productivité grâce à notre avance technologique. L'évolution a été très rapide et elle a engendré une situation dans laquelle, du fait d'une nouvelle technique, nous nous sommes retrouvé avec beaucoup plus d'employés que nous n'en avions besoin. De ce fait, au milieu des années 60 et au début des années 70, nous avons créé

[Text]

retire early. We were in a unique position in that while our work load was growing our need for the huge work force that we had was being reduced very dramatically, both as a result of capital spending and technological advances. We were caught in a situation where we knew we had a lot of good people we could not use. We had to develop methods to encourage people to go early, such as special bridging arrangements, special *ex gratia* money in the hand, plus the pension, and a whole range of methods, both in the management group and also with the schedule or union groups.

Our aim was to reduce our work force in the most humane way we knew of. One other way of doing it, of course, was to lay people off at the bottom, and we did some of that, too. At the same time, we tried to develop methods at the top end to encourage people to move out, thereby eliminating the necessity of laying off people at the lower end of the age and seniority scale.

That is a very brief picture of what we did in order to help ourselves through this situation. Many other industries were increasing their work forces through that period, and in that situation you do everything you can to hold on to your very senior and knowledgeable people. But we had quite the reverse. Now the situation has stabilized. We do not have to do that any longer. Our work force is growing; our profits are growing. We are trying now to handle all of our work load with a fixed staff. If we are doing anything at the moment, we are hiring people. For the first time in a good many years, we are hiring.

Senator Bosa: Are you still trying to reduce your work force?

Mr. Hunt: In certain sectors, yes. Whenever you have a large work force with varied skills and spread across the country, as is the case with CN, you experience surpluses in one part of the country or in one skill and shortages in another. We try to balance that as best we can, but jurisdictional rights among unions sometimes present problems.

Senator Bosa: Was the reduction effected mainly because of automation or a diminution in the activities of CN?

Mr. Hunt: Mainly because of automation.

Senator Rowe: Last week Mr. Lang, accompanied by Mr. Jamieson, was in Newfoundland, and while there he gave the commitment that there will be no layoffs in the next five years. I believe that was the figure.

Mr. Hunt: The time period is indefinite.

Senator Rowe: How does that jibe with your position?

Mr. Hunt: Just fine, senator. We obviously spend a good deal of time with Mr. Lang and Mr. Jamieson and, of course,

[Traduction]

spécialement plusieurs régimes spéciaux par lesquels nous incitions les gens à partir plus tôt en retraite. Notre situation était très particulière dans la mesure où notre charge de travail augmentait et où, pendant ce temps, nos besoins en personnel diminuaient très rapidement, les deux phénomènes étant dus à nos dépenses en capital et au progrès technologique. Dans cette situation, nous avons constaté qu'il nous était impossible d'employer un grand nombre d'excellents travailleurs. Nous avons dû mettre au point les méthodes encourageant les gens à prendre une retraite anticipée, notamment grâce à des accords spéciaux permettant d'attendre la retraite, des primes spéciales directes s'additionnant à la pension de retraite, et toute une série de méthodes applicables aussi bien au personnel de direction qu'aux cheminots ou aux syndiqués.

Notre objectif était de réduire notre personnel de la façon la plus humaine possible. On pouvait naturellement procéder à des licenciements à la base, et c'est ce que nous avons fait dans certains cas. Mais en même temps, nous avons essayé de mettre au point des méthodes incitant les anciens à partir, ce qui éliminait la nécessité de licencier des gens moins âgés ou moins anciens dans l'entreprise.

Voilà un bref survol de ce que nous avons fait pour nous sortir de cette situation. De nombreux autres secteurs ont augmenté leur personnel au cours de cette période et dans une telle situation, il faut d'ordinaire faire tout ce qu'on peut pour retenir les collaborateurs les plus anciens et les plus expérimentés. Mais chez nous c'était l'inverse. Maintenant, la situation c'est stabilisée. Nous n'avons plus à faire cela. Notre personnel augmente, tout comme nos profits. Nous essayons d'assumer notre charge de travail grâce à un personnel stable. La tendance actuelle serait même à l'embauche. Pour la première fois depuis bien des années, nous embauchons.

Le sénateur Bosa: Essayez-vous toujours de réduire votre personnel?

M. Hunt: Dans certains secteurs, oui. Lorsque vous disposez d'une importante force ouvrière spécialisée dans divers domaines et dissiminée dans tout le pays, comme c'est le cas pour le CN, vous constatez parfois des surplus dans un secteur géographique ou professionnel, alors qu'une pénurie sévit dans un autre. Nous essayons d'équilibrer ces facteurs du mieux que nous pouvons, mais les droits dont jouissent les syndicats posent parfois des problèmes.

Le sénateur Bosa: La réduction est-elle due principalement à l'automatisation ou à la diminution des activités du CN?

M. Hunt: Principalement à l'automatisation.

Le sénateur Rowe: La semaine dernière, M. Lang et M. Jamieson se sont rendus à Terre-Neuve, et là-bas, M. Lang a promis qu'il n'y aurait plus de licenciement au cours des cinq prochaines années. Je crois que c'est le chiffre qu'il a cité.

M. Hunt: Le délai est indéfini.

Le sénateur Rowe: Est-ce que cela est compatible avec votre point de vue?

M. Hunt: Absolument, sénateur. Nous avons naturellement passé un certain temps avec M. Lang et M. Jamieson, et

[Text]

with the local union people in Newfoundland, as well as the CLRA, which is the national labour body.

The Chairman: I can assure you there will be no layoffs between now and July, and perhaps a little longer, too!

Mr. Hunt: If there are to be job reductions as a result of technological or organizational changes, we have agreed that there will have to be a proper negotiation of that change with the union. If an individual ends up surplus as a result of any such change, he will be given the opportunity to go under one of these enticements, or stay. In other words, the axe will not be used. Anything we do by way of tapering that work force will be done with the full knowledge of the local people, and it will be voluntary. That is the temporary situation.

Senator Deschatelets: Mr. Hunt, the last sentence on the first page of your brief reads:

Consequently a lengthy period of transition is an absolute necessity, in order that corporations may adapt their policies to the new environment.

You mentioned earlier that you are ready to go along with the concept of freedom of choice.

Mr. Hunt: Yes.

Senator Deschatelets: But then you say that before it could be supported, certain obstacles must be surmounted, and you then say that there should be a lengthy period of transition.

Do you have something in mind in terms of months or years? I might help you by saying that the Confederation of National Trade Unions appeared before the committee a few weeks ago and they raised the same problems as you do. But they went on to say that, given a year and a half to two years, they could adjust. What are your views on that?

Mr. Hunt: I don't know whether to ask you a question, senator, or give you an answer and then ask you a question.

We feel that the assessment or study phase should be two years, and we feel that the government should get on with that. In our industry we see the transition, if it were to come, as something which would take in the order of four years.

Senator Deschatelets: This would be four years after the two-year study phase?

Mr. Hunt: Yes. The obvious question in this respect is how our unions feel about all this. I have had numerous discussions with our people, and they feel very strongly that the question of retirement age should be left to the two of us on the bargaining table. They feel we can, between the two of us, handle the question of how long people will stay in the work force. That is their posture I am not saying it is hostile, but that is their posture.

Senator Deschatelets: Have you had an opportunity to review the submission presented by the Confederation of National Trade Unions when they appeared before the committee some three weeks ago? That is the only union that has appeared before the committee so far. They took quite a broad

[Traduction]

naturellement, avec les syndicalistes de Terre-Neuve, ainsi qu'avec l'Association des syndicats de cheminots canadiens.

Le président: Je peux vous assurer qu'il n'y aura pas de licenciement d'ici juillet, et même plus tard!

M. Hunt: S'il doit y avoir des réductions d'emplois résultant de changements technologiques ou structurels, nous avons convenu de tenir au préalable une juste négociation de ces changements avec le syndicat. Si un individu devient surnuméraire à l'issue d'un de ces changements, on lui donnera la possibilité de profiter d'une de ces mesures d'incitation, ou de rester. Autrement dit, il n'y aura pas de coercition. Tout ce que nous pourrions faire pour diminuer cette force de travail sera fait au su des intéressés, et il ne s'agira que de mesures volontaires. Voilà comment se présente temporairement la situation.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur Hunt, en bas de la première page de votre mémoire, on lit ceci:

En conséquence, les sociétés auront absolument besoin d'une longue période de transition pour adapter leurs politiques aux nouvelles circonstances.

Vous avez dit précédemment que vous étiez prêt à vous accommoder du principe de la liberté de choix.

M. Hunt: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Mais vous dites qu'avant d'accepter ce principe, il faudra surmonter certains obstacles, puis observer une longue période de transition.

Avez-vous une idée de la durée de cette période? Je pourrais vous aider en disant que des représentants de la confédération des syndicats nationaux ont comparu devant le Comité il y a quelques semaines, et qu'ils ont soulevé les mêmes problèmes. Ils ont indiqué qu'ils pourraient procéder à un ajustement en un an et demi ou deux ans. Qu'en pensez-vous?

M. Hunt: Je ne sais pas si je dois moi aussi vous poser une question, sénateur, ou vous donner une réponse avant de vous poser une autre question.

Nous estimons que la période d'évaluation ou d'étude devrait être de deux ans, et le gouvernement devrait miser là-dessus. Pour notre secteur, la transition, si elle intervient, devrait être de l'ordre de quatre ans.

Le sénateur Deschatelets: Ce serait donc quatre ans après la phase d'étude de deux ans.

M. Hunt: Oui. Il s'agit naturellement de savoir ce qu'en pensent nos syndicats. J'en ai très souvent discuté avec nos employés, et ils sont convaincus que la question de l'âge de la retraite doit être confiée aux parties présentes à la table de négociation. Ils estiment que nous pouvons résoudre nous-même cette question. Voilà leur point de vue. Je ne prétends pas qu'il soit défavorable.

Le sénateur Deschatelets: Avez-vous eu l'occasion de prendre connaissance du mémoire présenté par la Confédération des syndicats nationaux lors de sa comparution il y a quelques semaines? C'est le seul syndicat qui ait comparu devant le Comité jusqu'à maintenant. Ils ont adopté une attitude tolé-

[Text]

view. They do not see insurmountable difficulties, but I think they were quite fair in their assessment.

Mr. Hunt: I think one of their key theses that we picked up was that they were suggesting that the time may come for partial retirement, partial active service, a phase-out period. I believe one of the briefs brought that out. We have not looked at that seriously, but certainly in some of our discussions we have seen elements within CN where eventually that might be done. I treat that as secondary. I think the primary problem is to even make it in four years. I gave you an answer of four years. Another industry may say one and a half years. If it is a bank versus Canadian National, you have to recognize the fundamental difference, which is: Are their people heavily unionized? What kind of unions? Are they long-term, mature unions or are they different kinds of unions?

The Chairman: The American railroads are as heavily unionized as you are.

Mr. Hunt: That is correct.

The Chairman: They never raised this question in all the evidence I read that they gave before any of the committees. Since the law has been passed they say they can go along with it.

Mr. Hunt: I can say from talking to some of the American railways that they wish they had raised it.

The Chairman: Well, they didn't. Everybody wishes they had, but they didn't.

Mr. Hunt: This is our point. We have a heavily unionized organization, with very fine unions, 17 of them, which is part of the problem, the multiplicity of unions. We say four years, because it is not just a question of the jobs of those 100 or 200 over-65 people or beyond; it is all of the jobs, because we cannot discriminate; we must assess everybody out there as they do a job.

Senator Deschatelets: You realize, though, that we are privileged to have before us the American experience.

Mr. Hunt: Yes.

Senator Deschatelets: We are going to see the weaknesses of it, and then we will be able to assess if and when we should move. I think this as an advantage that we have that they have not got.

Mr. Hunt: Yes.

Senator Deschatelets: I would like to turn now to another question. Suppose we discuss the private pension plan versus a public pension plan. I am going to start by saying this. I think I got these figures from your submission. About 61 per cent in the labour force, including men, women, white collar and blue collar workers, are not protected with a private pension plan. I think this is the situation. You will realize the problem we have here.

[Traduction]

rante. Ils ne voient pas d'obstacles insurmontables et je pense que leur évaluation est assez juste.

M. Hunt: Ils disent qu'il est peut-être temps d'instaurer une mise à la retraite partielle, un emploi à mi-temps et une période de transition. C'est leur argument de base, je pense, et c'est ce qu'a fait ressortir l'un de leurs mémoires. Nous ne nous sommes pas penchés sérieusement sur la question, mais nous avons certainement vu des sections du CN qui pourraient s'y prêter. C'est pour moi un élément secondaire, le problème majeur étant de réussir à le faire en quatre ans. J'ai dit en quatre ans, une autre industrie pourrait vous dire en un an et demi. S'il s'agit d'une banque par opposition au Canadien National, il y a une différence fondamentale, à savoir: leurs employés sont-ils fortement syndiqués? Quel genre de syndicats? S'agit-il de syndicats viables à long terme ou d'un autre type de syndicats?

Le président: Les chemins de fer américains sont aussi fortement syndiqués que vous l'êtes.

M. Hunt: C'est exact.

Le président: Ils n'ont pas soulevé la question dans les témoignages qu'ils ont déposé devant le comité et que j'ai lus. Puisque la loi a été adoptée, ils ont dit qu'ils s'y conformeraient.

M. Hunt: D'après mon entretien avec les représentants des chemins de fer américains, je peux en déduire qu'ils auraient désiré l'avoir soulevée.

Le président: Mais ils ne l'ont pas fait. Tout le monde aurait souhaité qu'ils le fassent, mais ils ne l'ont pas fait.

M. Hunt: Oui, c'est ce que nous voulons dire. Nous avons un organisme fortement syndiqué qui comporte des syndicats valables, 17, ce qui pose d'ailleurs un problème: la multiplicité des syndicats. Nous avons choisi quatre ans, parce qu'il ne s'agit pas simplement des emplois de 100 ou 200 personnes de plus de 65 ans, mais de tous les emplois en général, car nous ne pouvons faire de discrimination: nous devons évaluer tous les employés, quel que soit leur âge.

Le sénateur Deschatelets: Vous vous rendez compte j'espère, que nous avons le privilège d'avoir devant nous l'exemple de l'expérience des Américains.

M. Hunt: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Cela nous permettra d'en constater les faiblesses et de décider si nous allons adopter ce système et à quelle date. C'est l'avantage que nous avons sur eux.

M. Hunt: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Je voudrais maintenant passer à une autre question, étudier par exemple le régime de pension du secteur privé par rapport au régime de pension de l'État. Je voudrais commencer par parler des chiffres que j'ai trouvés dans votre mémoire: environ 61% de la population active, hommes et femmes, bureaucrates et manœuvres ne sont pas protégés par les régimes de pension privés. C'est, je pense, la situation et vous vous rendez compte du problème auquel nous nous heurtons.

[Text]

In passing, I hope your employees at CN realize that they are privileged compared with the majority. As far as I am concerned, what we are trying to do is to improve the situation of those who are not covered. I am not so much concerned about the CN employee going into retirement, because he has a good pension; he has some savings; he has the Quebec Pension Plan or Canada Pension Plan, plus the old age pension.

There is one thing, which I might come back to later on. I have been travelling back and forth between Montreal and Ottawa for the past 27 years, so many of your employees and former employees are good friends of mine. Many of them went into retirement. Sometimes I met with them on the train, and those with whom I discussed the question told me that they would have liked to stay on the job. In fact, it appeared to me that they were not prepared to go into retirement. Do you have any pre-counselling agency of some kind to prepare your employees to go into retirement?

Mr. Hunt: We are all smiling here, because in the past six months we have become very much keyed into that requirement. We have experimented on two occasions in the CN system. Two years ago there was a major experiment in what we call our mountain region, which is really Edmonton-Vancouver, utilizing the best expertise of government and ourselves, and any other financial planning expert we could find. That experiment was quite successful, and we are now trying to gain from the results.

Secondly, it has been picked up in a very major way here in the St. Lawrence region, which is Montreal. This has got the direct, vigorous backing of the labour unions; not all of them yet, but three or four of the labour unions have given vigorous backing the extent that they will put their money into it. We have now conducted five or six pre-retirement groups. This is an employee and the spouse. We put them into the Queen Elizabeth Hotel and try to have before that group key speakers who can directly handle all the subjects we think they are interested in.

Senator Deschatelets: This is very good.

Mr. Hunt: That is five groups to date, which would be 50 couples. It started last year, and the result of that experiment is so interesting to us that we are now trying to expand it without losing quality. Yes, we see it as very important.

Senator Deschatelets: This is very good. Now let us pursue the discussion of the private pension plan versus the public pension plan. You will realize that 61 per cent of the workers are not covered. What can we do about that? Even if you tell me you are planning to improve your private schemes at CN, I should like to have your comments on this possibility. We have one system in Canada, the Canada Pension Plan, which is universal and portable.

The Chairman: It is indexed.

Senator Deschatelets: It is indexed.

The Chairman: It has everything.

[Traduction]

J'espère que les employés du CN se rendent compte qu'ils sont privilégiés par rapport aux autres employés c.a.d. la majorité. Quant à nous, nous essayons d'améliorer la situation de ceux qui ne sont pas couverts. Je ne m'inquiète pas autant des employés du CN qui prennent leur retraite. En effet, ils ont de bonnes pensions, quelques épargnes, le régime de pension du Québec ou celui du Canada en plus de la pension de la sécurité de vieillesse.

Pourtant, il y a un élément auquel je vais peut-être revenir plus tard. Depuis 27 ans, je fais la navette Montréal-Ottawa. Aussi, nombre de vos employés et ex-employés sont de mes amis. Nombreux d'entre eux ont pris leur retraite. Je les rencontre de temps en temps dans le train et ceux avec qui j'ai abordé la question m'ont dit qu'ils auraient préféré continuer à travailler. En fait, ils n'étaient pas prêts, semble-t-il, à prendre leur retraite. Avez-vous une agence quelconque d'orientation pour préparer vos employés à la retraite?

M. Hunt: Nous sourions, car depuis six mois, nous nous penchons activement sur la question. Nous avons, à deux reprises, fait des expériences au sein du CN. Il y a deux ans, nous avons tenté une expérience d'envergure dans—ce que nous appelons—notre région montagneuse, c'est-à-dire Edmonton-Vancouver, en ayant recours aux meilleurs experts du gouvernement, en plus des nôtres, et à tout autre expert en planification financière sur lequel nous pouvions mettre la main. L'expérience s'est avérée très satisfaisante et nous essayons maintenant de profiter des résultats.

Deuxièmement, ce système a été principalement adopté dans l'agglomération de Montréal, et ce avec l'appui direct et énergique des syndicats, non pas de tous jusqu'ici, mais de trois ou quatre, au point où ils y mettront leurs fonds. Nous nous sommes occupés de cinq ou six groupes de pré-retraités conjoints inclus. Nous les installons à l'hôtel Queen Elizabeth et essayons d'obtenir des orateurs qualifiés pour traiter de tous les sujets qui d'après-nous les intéressent.

Le sénateur Deschatelets: C'est une très bonne idée.

M. Hunt: Jusqu'à maintenant, il y a eu cinq groupes, ce qui représente 50 couples. Nous avons commencé l'année dernière. Les résultats sont si satisfaisants que nous essayons maintenant d'élargir le programme, sans pour autant nuire à la qualité qui est très importante.

Le sénateur Deschatelets: C'est très bien. Continuons maintenant de comparer les régimes de pension du secteur privé à celui de la Fonction publique. Vous constaterez que 61% des travailleurs n'y souscrivent pas. Que pouvons-nous y faire? Même si vous me dites que vous prévoyez améliorer votre régime au CN, j'aimerais avoir vos commentaires sur cette possibilité. Le Régime de pensions du Canada est universel et transférable.

Le président: Il est également indexé.

Le sénateur Deschatelets: En effet.

Le président: Il a tout ce qu'on peut souhaiter.

[Text]

Senator Deschatelets: It has everything. The advantage I would see is this. In your private pension plan you have two parties subscribing to the pension plan. In the Canada Pension Plan there are three parties, and it is universal. I personally would like to prevent our being in the same position in 10 or 15 years as we are in today. We will have big corporations with big pension plans, such as CN and others, and all the others will be in the air. What is your reaction? Do you not think there is a possibility of improving and enlarging the Canada Pension Plan?

Mr. Hunt: It may have to come to that. I say this with some despair too. A large number in the private sector are not covered. I agree with your thesis. Why should we spend more time on the 40 per cent who are quite well covered, such as our own people, while the 60 per cent are hanging out in the air and no one is looking after them? Some of the work of this group will obviously help in that. I know that in some of your work here you have highlighted some of the groups who do not have a private plan. You have tended to twist them a bit. When I say "twist", I mean you tend to push them very hard and say, "Get at it." This can be helped through this kind of counselling, and through your recommendations.

You might say we do not need to move any further, but we are going to move into a fourth level. We already have two government levels protecting our people, which is the C/QPP and the OAS, and we have our private plan. We now see that obviously the individual has a stake in this thing, to look after himself. This stake includes certain things that are very nicely in place. The corporation is doing something. We are saying, "The RRSP is easy and available to everybody. We are saying, "The RRSP is easy and available to everybody. It represents something you can do for yourself. The government has set it up with all the benefits. It is a great savings plan."

In talking amongst ourselves we see it as something that could be pushed a lot harder by government and by policy-makers. It is there. Let us use it more. At least it allows those people in the private sector who do not have a pension plan a third opportunity. They will have C/QPP and OAS. If they are working for a company that is not going to budge on the private plan, at least there is the general scheme of RRSPs they can get into.

The Chairman: I thought that is what you would say, so I have brought some figures. In the firstplace, the RRSP is a deferral plan, not a savings plan.

Mr. Hunt: You might have to pay later.

The Chairman: Forty-six per cent of RRSPs are in the \$20,000 and over salary range; twenty-three per cent are in the \$15,000 to \$20,000 range; and 12 per cent are in the \$10,000 to \$15,000 range.

Mr. Hunt: Those are the salary levels.

[Traduction]

Le sénateur Deschatelets: C'est exact. Un avantage en particulier me semble important: deux parties souscrivent à votre régime de pension du secteur privé. Par contre, trois parties contribuent au Régime de pensions du Canada et il est universel. Je n'aimerais pas que dans 10 ou 15 ans, nous nous retrouvions dans la même situation qu'aujourd'hui. D'importantes sociétés comme le CN et d'autres offriront des régimes de pensions avantageux et tous les autres travailleurs seront laissés en plan. Pouvons-nous connaître vos réactions? Ne croyez-vous pas qu'il y aurait moyen d'améliorer le Régime de pensions du Canada et de le rendre plus accessible?

M. Hunt: Nous finirons peut-être par le faire. Je ne dis pas cela avec gaieté de cœur car un grand nombre de travailleur du secteur privé ne peuvent profiter de ces services. J'approuve votre théorie. Pourquoi devrions-nous porter notre attention sur les 40% des travailleurs qui sont déjà très bien protégés, et c'est le cas de nos employés, alors que le reste de la population active est laissé en plan sans que personne ne s'en occupe? Les travaux de ce comité leur seront certainement utiles. Je sais que pendant certaines de vos séances, vous avez mis l'accent sur des groupes qui ne souscrivent pas à un régime de pension privé. Vous avez eu tendance à les rabrouer et à les encourager à corriger cet état de faits. Vos conseils et vos recommandations produiront peut-être ces résultats.

Vous pourriez dire que nous n'avons pas besoin d'en faire plus et pourtant, nous établirons un quatrième palier. Les deux paliers de gouvernement protègent déjà nos employés par le biais des régimes de rentes du Québec et des pensions du Canada et de la sécurité de la vieillesse et à cela s'ajoute notre régime privé. Nous nous apercevons que le travailleur a évidemment intérêt à suivre ces choses de près. L'État offre des avantages certains et notre société fait de même. Nous disons que le REER est accessible à tous et qu'il est facile d'y adhérer. C'est un atout dont vous pouvez tirer parti. Le gouvernement a fixé toutes les modalités de ce régime de pensions fort avantageux.

Lorsque nous étudions la question de près, nous constatons que le gouvernement et les décisionnaires pourraient insister beaucoup plus sur certains aspects. Le régime est en place et il s'agit d'en tirer un meilleur parti. Le système permet au moins aux travailleurs du secteur privé qui n'adhèrent pas à un régime de pensions d'opter pour une troisième solution: les régimes de pensions du Québec et du Canada et la sécurité de la vieillesse. L'employé d'une entreprise qui n'adhère pas à un régime de pensions privé peut au moins souscrire à un REER.

Le président: Comme je me doutais bien que vous feriez ces commentaires, j'ai relevé certains chiffres. En premier lieu, le REER n'est pas un régime d'épargne mais bien un régime à versements différés.

M. Hunt: Vous aurez peut-être à payer plus tard.

Le président: Quarante-six pour cent de ceux qui souscrivent au REER gagnent \$20,000 et plus. 23% gagnent de \$15,000 à \$20,000 et 12% ont des revenus s'échelonnant de \$10,000 à \$15,000.

M. Hunt: Vous parlez des niveaux de salaire.

[Text]

The Chairman: Yes. When we are getting down to the people we are trying to do something for, in the \$7,000 salary range, it is less than 5 per cent.

Mr. Hunt: That is the way it is now, sir. I agree. I am going to answer the question of what we all do for the future. We have to encourage more of the \$10,000 to \$15,000 per year people who do not have a private plan, or access to a private plan, to get into that very thing far more than they are. The RRSPs are not exclusively for the \$50,000-a-year man. They can be bought into by the \$10,000 to \$15,000-a-year man. You are starting to get into lower quintiles as far as lower salaries are concerned. That is what I am saying. We have to push that harder.

The Chairman: Well, I helped you say it.

Senator Deschatelets: A few weeks ago we had before us people from the Department of Manpower and Immigration. They very frankly admitted that in their offices across the country the focus of attention is on the younger worker. I suppose it is the same with the personnel division of CN. When there is a job opening and a competition is organized, is there an age restriction in the qualifications for the job?

Mr. Hunt: I do not remember any job classifications that we might put on the board that indicate an age.

Senator Deschatelets: I will put it more clearly. Suppose you have a competition, there is no mention as to age, but suppose a man of 46 years of age came along and qualified for the job, what are you going to do with his application?

Mr. Hunt: If he is within the work force now, he will get the job. The movement of 60 year old people in the work force who wish to move is just as great as those people in their thirties. Many people will secure a job classification at age 62. It may be in an office or it may be with a train crew. They have other opportunities to bid on new jobs, but they do not because they have what they want for the moment. We never put age. It is job qualifications. Obviously, seniority has a lot to do with it in the union ranks. It is qualification and seniority.

Senator Norrie: I am tremendously interested in this discussion. I come from Truro, Nova Scotia. About a month ago I received a hot letter about the expected lay-offs in the freight business in Truro. There is going to be a large freight shed in Dartmouth, and that will be the end of Truro. That move hits every corporation and business in Truro. Most of these people expecting layoffs are getting on in age they are upset. This is very poor business for the central part of Nova Scotia.

Mr. Hunt: We opened a new freight building in Dartmouth. We have a communications system set up between places such as Truro and Dartmouth. It is what we call our small business. It is not carload freight but the small truck kind of thing you see associated with CN, called Express. We are using the

[Traduction]

Le président: Oui. Les travailleurs qui gagnent environ \$7,000 et pour lesquels nous tentons de faire quelque chose représentent moins de 5% des participants.

M. Hunt: J'en conviens, monsieur, que les choses se passent effectivement ainsi. J'aimerais revenir aux efforts que nous devrions tous déployer à l'avenir. Il nous faut encourager davantage ceux qui gagnent de \$10,000 à \$15,000 et qui ne participent pas à un régime privé ou qui n'y ont pas accès à souscrire à des régimes de ce genre. Les REER ne s'adressent pas exclusivement à ceux qui gagnent \$50,000 par année. Ils visent aussi ceux qui ont des revenus de \$10,000 à \$15,000. La proportion des participants diminue avec les salaires. C'est précisément ce que je soutiens: Les encouragements doivent être plus nombreux.

Le président: Je vous le fais presque dire.

Le sénateur Deschatelets: Il y a quelques semaines, nous avons accueilli des représentants du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. Ils ont admis très franchement que dans leurs bureaux dans tout le pays, l'attention se portait surtout sur les jeunes travailleurs. Je suppose que la même chose se produit à la division du personnel du CN? Lorsqu'un poste est disponible et qu'un concours est organisé, imposez-vous des restrictions quant à l'âge des candidats?

M. Hunt: Je ne me souviens pas avoir vu un avis de concours faisant mention de l'âge des candidats.

Le sénateur Deschatelets: Je vais poser ma question plus clairement. Supposons qu'un concours sans restrictions d'âge soit lancé et qu'un candidat qualifié de 46 ans se présente. Que ferez-vous de sa demande?

M. Hunt: S'il fait déjà partie de la population active, il obtiendra le poste. Les travailleurs dans la soixantaine sont aussi désireux de changer d'emploi que ceux dans la trentaine. Nombreux sont ceux qui décrochent un emploi à 62 ans. Il peut s'agir autant d'un poste dans un bureau qu'à bord d'un train. Ces employés auraient l'occasion de postuler de nouveaux emplois mais ils ne le font pas parce qu'ils sont satisfaits pour l'instant. Nous ne faisons jamais mention de l'âge. Nous nous en tenons aux qualifications rattachées au poste. Évidemment, l'ancienneté est un facteur très important pour les syndicats. Nous tenons donc compte des qualifications et de l'ancienneté.

Le sénateur Norrie: Cette discussion m'intéresse beaucoup. Je suis originaire de Truro, en Nouvelle-Écosse. Il y a environ un mois, j'ai reçu une lettre enflammée à propos des mises à pied prévues dans le secteur de l'expédition des marchandises, à Truro. On projette la construction d'un vaste entrepôt de marchandises à Dartmouth et cela signifiera la fin de Truro. Cette décision touche toutes les sociétés et entreprises de cette localité. La plupart de ceux qui prévoient être mis à pied sont assez âgés et excéder. C'est vraiment un désastre pour le centre de la Nouvelle-Écosse.

M. Hunt: Nous avons ouvert un nouvel entrepôt de marchandises à Dartmouth. Un réseau de communications relie des localités comme Truro et Dartmouth. C'est ce que nous appelons le secteur des opérations secondaires. Il s'agit du service de transport de marchandises par camion et non par

[Text]

techniques used by the truckers for many years. They have found out how to be more efficient than we. We are now concentrating on fewer sheds. We have open Zenith lines. So that a customer a hundred miles away can phone for service, a truck or trailer. We will provide the service. It is a technique involving the physical and electronics communications side. Its inevitable result is a significant reduction in staff. We can provide the service, but what we are trying to do there and in other parts of the country—and this, of course, is going on in other provinces—is handle the staff reductions slowly so that we do not unnecessarily upset the long-service people. But this is where bridging to early retirement comes under a form, which we have negotiated with the union, called job security.

Any time we make an organizational or technological change that will affect our people, we sit with the union and try to figure out which people could, if they wish, invoke an early pension, possibly with some *ex gratia* payment for those older people who want to go. It is voluntary at their and because they do have the seniority.

Senator Norrie: But they are under a lot of pressure.

The Chairman: Who is under a lot of pressure?

Senator Norrie: The employees are very unhappy.

The Chairman: Are they not protected by their seniority?

Senator Norrie: They may be, but they do not want to quit.

Mr. Hunt: Or they do not wish to move. Their seniority allows them to move.

The Chairman: They must move?

Mr. Hunt: Occasionally they have to take their seniority and move to hold a job. There may be a few who want to employ what we call inverse seniority, which means those with the highest seniority ought to go early under certain conditions—pensions and *ex gratia* payments. We try as much as possible to provide that kind of plan. If people do not wish it, then in order to hold the job the person may have to take his seniority and move 40 miles away and claim a job where his seniority really applies.

Senator Bosa: Perhaps this question is more for Mr. Aubé. We were speaking of encouraging the CNR employees to contribute to an RRSP. I would ask, does the CNR have its own investment vehicle, or are you just encouraging them to invest in the existing and available plans that are in the private sector?

Mr. Aubé: In the outside, yes, although Mr. Lange has been looking at RRSPs within the company. I think what Mr. Hunt was referring to was about making three pieces. Those people who are 61 per cent, that do not have a pension plan, certainly can go to trust companies, insurance companies, banks and perhaps invest \$100 a month in an RRSP. It may be that if young people do so over the years, they can get a tax deferral.

[Traduction]

wagon. Nous appliquons les techniques utilisées par les camionneurs depuis de nombreuses années. Ils ont trouvé le moyen d'être plus efficaces que nous. Nos efforts actuels visent à réduire le nombre de nos entrepôts. Grâce à un service de lignes directes, un client situé à une centaine de milles peut nous téléphoner pour demander certains services, un camion ou une remorque et nous lui offrons ce service. Cette technique fait appel aux moyens de communications ordinaires et électroniques. Inévitablement, cela entraîne une réduction du personnel. Nous pouvons offrir le service, mais là comme dans d'autres provinces, nous tentons de réduire le personnel lentement pour ne pas nuire inutilement à ceux qui ont accumulé de nombreuses années de service. Nous avons négocié avec le syndicat certaines incitations à la retraite hâtive en relation avec la sécurité d'emploi.

Chaque fois que nous procédons à des modifications d'organisation ou de techniques qui touchent nos employés, nous communiquons avec le syndicat pour tenter de trouver les employés qui pourraient, s'ils le désirent, prendre une retraite hâtive et nous versons un montant à titre gratuit aux employés plus âgés qui veulent prendre leur retraite. Cette décision de leur part est volontaire puisqu'ils ont de l'ancienneté.

Le sénateur Norrie: Mais ils sont soumis à de fortes pressions.

Le président: De qui parlez-vous?

Le sénateur Norrie: Des employés qui sont très mécontents.

Le président: Leur ancienneté ne les protègent-ils pas?

Le sénateur Norrie: Oui, mais ils ne veulent pas se retirer.

M. Hunt: Ou ils ne veulent pas se déplacer. Leur ancienneté leur permet d'aller ailleurs.

Le président: Sont-ils obligés de s'exiler?

M. Hunt: Il arrive que pour conserver un emploi, ils doivent accepter l'exil et faire valoir leur ancienneté. Il peut s'en trouver quelques-uns qui recourent à ce que nous appelons l'ancienneté en sens inverse, ce qui signifie que ceux dont l'ancienneté est la plus grande doivent se retirer plus tôt à certaines conditions—des pensions et des paiements de bonne grâce. Nous essayons dans la mesure du possible d'opter en ce sens. Lorsque l'employé n'est pas d'accord, il se peut, s'il veut conserver un emploi, qu'il doive aller travailler 40 milles plus loin afin de faire valoir ce privilège d'ancienneté là où il s'applique vraiment.

Le sénateur Bosa: Cette question est peut-être plus du ressort de M. Aubé. Nous parlions d'encourager les employés du CN à contribuer à un RÉER. Je voudrais savoir si le CN possède son propre véhicule d'investissement ou si vous encouragez simplement les employés à investir dans les régimes offerts par le secteur privé?

M. Aubé: De l'extérieur, oui, bien que M. Lange ait étudié la possibilité d'un RÉER au sein de l'entreprise. Je crois que M. Hunt faisait allusion à un régime à trois volets. Ces personnes qui représentent 61% et qui n'ont pas de fond de pension, peuvent certes s'adresser à des sociétés de fiducie, des sociétés d'assurance, à des banques et peut-être même investir \$100 par mois dans un RÉER. Il se peut que si certains jeunes

[Text]

And over the years they can accumulate \$20,000 to \$40,000, and can convert that to an annuity, and have it paid to them just like a pension.

Senator Bosa: In other words, your involvement in this area is purely informative?

Mr. Aubé: For the moment, yes, it may change later.

The Chairman: You can do it.

Mr. Lange: The plan we are proposing for our employees would be a group RRSP, where we would have an employee payroll deduction, and then the money would be turned over to a trustee on the employers' behalf. It would not be in our investment division.

Senator Bosa: You would employ the private sector to compete?

Mr. Lange: We would like to hand it to a trustee and they would handle it in group in the private sector.

Senator Bosa: Do you have a women's work force with the CNR?

Mr. Hunt: Yes. Of our work force of 70,000 about six per cent of that force are women.

Senator Bosa: Do they enjoy the same pension benefits as their male counterpart?

Mr. Aubé: Yes.

Senator Bosa: In spite of the fact that they have a longer life span?

Mr. Hunt: We give the same benefits to them. We have absolutely no discrimination. We even have some young ladies now running trains. That is something that might surprise a lot of people. We have not made much noise about it. We are trying to employ women in what we call our non-traditional jobs like locomotive engineer and put them into those where there traditionally were men before.

Senator Bosa: I have seen in the indexing section that up to now you provided an *ad hoc* arrangement whereby you increase the pensions, I suppose, out of your own disposition but not at the request of the union. What kind of an indentation does that make in your cost structure?

Mr. Hunt: I think that question is a good one. It is out of our own resources. You said that, and you are correct there. It is *ad hoc*ing. The unions, of course, are very interested in the last couple of years in this *ad hoc*ing. It costs us a lot of money. We began *ad hoc*ing in 1971 and primarily we tried the *ad hoc*ing to those people who retired ahead of 1973. We are trying our best to skew the benefits of what we do give out. In the last couple of years we paid out an extra two and a quarter million dollars a year to people who retired fundamen-

[Traduction]

gens le font pendant de nombreuses années, ils obtiennent un report de l'impôt sur le revenu. Ils peuvent même accumuler de \$20,000 à \$40,000 au cours des années, transformer ce régime en une rente et toucher des prestations tout comme s'il s'agissait d'une pension.

Le sénateur Bosa: Autrement dit, votre rôle consiste uniquement à les éclairer?

M. Aubé: Pour le moment oui, mais cela peut changer plus tard.

Le président: Vous pouvez le faire.

M. Lange: Le régime que nous proposons pour nos employés serait un régime collectif de sorte que nous pourrions effectuer les déductions à la source et confier l'argent à un fiduciaire en notre nom. Ce n'est pas notre service des placements qui s'en occuperait.

Le sénateur Bosa: Vous vous serviriez du secteur privé pour soutenir la concurrence?

M. Lange: Nous aimerions confier cet argent à un fiduciaire afin qu'il l'investisse au nom des employeurs dans le secteur privé.

Le sénateur Bosa: L'effectif du CN comporte-t-il des femmes?

M. Hunt: Oui des 70,000 employés que nous avons, près des 6% sont des femmes.

Le sénateur Bosa: En ce qui concerne la pension bénéficient-elles des mêmes avantages que leurs collègues du sexe masculin?

M. Aubé: Oui.

Le sénateur Bosa: En dépit du fait que l'espérance de vie est plus longue dans le cas des femmes?

M. Hunt: Nous leur accordons les mêmes avantages. Nous ne faisons aucune discrimination. Il y a même des jeunes femmes qui conduisent les trains. Cela surprendra peut-être un certain nombre de gens car nous ne l'avons pour ainsi dire pas crié sur tous les toits. Nous essayons d'affecter les femmes dans ce que nous appelons nos emplois non traditionnels, mécanicienne de locomotive par exemple, et nous plaçons des femmes dans des postes occupés traditionnellement par des hommes.

Le sénateur Bosa: Vous dites quelque part qu'en matière d'indexation, jusqu'à maintenant, vous procédez à des redressements à l'occasion grâce à une entente *ad hoc*. Je suppose que c'était selon vos propres dispositions et non à la demande du syndicat. Comment cela réduira-t-il vos coûts?

M. Hunt: Il s'agit je crois d'une bonne question. Nous puisons dans nos propres ressources. Vous l'avez dit et vous avez raison. Nous effectuons des redressements occasionnels. Les syndicats s'intéressent naturellement beaucoup depuis ces dernières années à ces redressements. Cela nous coûte très cher. Nous avons commencé à le faire en 1971 et nous avons essayé de l'appliquer surtout aux personnes qui ont pris leur retraite avant 1973. Nous essayons dans la mesure du possible d'étaler les bénéfices de ce que nous distribuons. Au cours des

[Text]

tally ahead of 1973. Our pension plan changed enormously in 1973.

The Chairman: As far back as 1935. That is the indexing part of it.

Mr. Hunt: Yes, that is right. It is *ad hoc*. It is not part of our pension plan. Management does it because it says that we have the responsibility. Our board of directors tends to agree with that. We have had it *ad hoc* very well every year from 1971 to the present time, and we have always tried to skew the amount we have to the earliest people who were not part of our present plan. Many of them do not have CPP or QPP, because they retired ahead of the time or just about that time. They all have OAS. Recognizing their problem, we are trying our best with the amount that we put out into the field, we are trying to skew it in their direction.

Senator Bosa: That is one of the reasons why you have a relative peace.

Mr. Hunt: I suppose so.

Senator Bosa: Would you say that your estimate of one per cent to five per cent of the percentage of the CNR employees that would continue to work beyond age 65, that they are more under supervision, or would you say that they are more in the managerial class?

Mr. Hunt: I would say that on a percentage basis, making a guess at this, that they are about the same in percentage. Where it is ten to one, management versus non-management, you will find the same relationship in absolute numbers.

Senator Bosa: This would not affect you vitally if we made this change.

Mr. Hunt: Not in the numbers, but I have to take you back. I said that it would affect us in the evaluation of all the jobs.

We have 1,500 classifications and 59,000 union people. We would have to judge the competence and skill and the ability of all of the people working, not just the few that stay on.

Senator Bosa: But they would not all retire before age 65?

The Chairman: Some 50 per cent of the work force of Canada is in that position. For them age 65 is not the age of retirement. And they do the job. They do it exactly as management does that job you are complaining about.

Mr. Hunt: I am not complaining, but I say we are there and we cannot discriminate.

[Traduction]

dernières années, nous avons versé deux millions et quart de plus par année aux personnes qui avaient pris leur retraite avant 1971 et qui n'avaient pas un excellent régime de pensions. Nous avons sensiblement modifié notre régime en 1971 et en 1973.

Le président: Aussi loin qu'en 1935. Il s'agit de la partie qui représente l'indexation.

M. Hunt: Oui, c'est exact. Cela ne fait pas partie de notre régime de pensions. La direction le fait parce qu'elle estime que nous en avons la responsabilité. Notre conseil d'administration l'approuve généralement. Nous avons donc procédé à des redressements chaque année, depuis 1971 jusqu'à maintenant et nous avons toujours essayé d'en faire profiter les employés les plus anciens qui n'adhèrent pas au régime actuel. Bon nombre d'entre eux n'adhéraient pas au Régime des pensions du Canada ou au Régime de rentes du Québec parce qu'ils avaient pris leur retraite avant l'institution de ces régimes ou à peu près à la même époque. Ils touchent toutes les prestations de la pension de vieillesse. Reconnaisant leur problème, nous essayons de faire de notre mieux avec le montant que nous avons mis de côté et nous essayons de leur en faire bénéficier.

Le sénateur Bosa: Voilà une des raisons pour laquelle vous connaissez une paix relative.

M. Hunt: Je le suppose.

Le sénateur Bosa: Diriez-vous en ce qui concerne vos prévisions de un à cinq pour cent du pourcentage des employés du CN qui continueraient à travailler après 65 ans qu'il y en a plus qui sont des exécutants ou qu'il y en a plus qui sont des cadres?

M. Hunt: Je dirais que du point de vue du pourcentage, le nombre est à peu près le même. Lorsqu'il s'agit de dix à un, cadres par rapport aux exécutants, vous constateriez que le rapport est le même en chiffres absolus.

Le sénateur Bosa: Ce changement ne vous dérangerait pas tellement.

M. Hunt: Pas en ce qui concerne le nombre, mais je dois vous ramener en en arrière. Je disais que cela nous ennuerait sur le plan de l'évaluation de tous les postes.

Nous avons 1,500 catégories d'emplois et 59,000 syndiqués. Il nous faudrait évaluer la compétence et les aptitudes de tous les salariés, et pas uniquement de ceux qui conservent leur emploi après un certain âge.

Le sénateur Bosa: Mais ils ne prennent donc pas tous leur retraite avant 65 ans?

Le président: Pratiquement la moitié de tous les salariés du Canada se trouvent dans cette situation. Pour eux, 65 ans ne constitue pas l'âge de la retraite. Ils exécutent leur travail. Ils l'exécutent, exactement comme les patrons, l'exécutent, ce dont vous vous plaignez.

M. Hunt: Je ne me plains pas, mais je dis que nous sommes là et nous ne pouvons faire de discrimination.

[Text]

The Chairman: They do not discriminate, either. They do not let them go at 65 when they can continue working—half the labour force.

Senator Rowe: If I am right in the conclusions I have arrived at—I have bad news for Mr. Hunt. To start with, I understood Mr. Hunt to say—although I came in a little late—even if there was a change in the mandatory retirement age or in the psychological retirement age, and if you had one to five per cent staying on now, who would normally be getting out, that would create some embarrassment and might stimulate some little turbulence in your organization. I understood you to say that. I take it that I am correct in that assumption?

Mr. Hunt: Yes, I said the numbers would not be great.

Senator Rowe: But even on the basis where 150 or 200 or 250 were retiring each year from the work force, the ramifications could be serious?

Mr. Hunt: Yes.

Senator Rowe: Now, I am not a professional psychologist, but I have had some experience in the field. It is my conviction that much of this business about people wanting to get out at 55 or 60, even 65, deciding not to stay on, though they could stay on, is psychological. They have been brainwashed; they have been conditioned.

If I may use a personal example to illustrate what I mean, in my thirties I used to be an active participant in things like skiing, skating, badminton, swimming, tennis and so on. Some of my medical friends used to say to me: "Now, Fred, remember you are not a young fellow any more." This was the term that they used. I got the idea that perhaps one of these days I might get injured on the tennis court or something like that. I paid no attention to it. But millions did pay attention to that.

The vast majority of my peers, the people in my age group, gave up skating by the time they were 25, and never had a tennis racquet in their hands by the time they were 30, and did not go for a swim after they were 30 or 35. They gave it all up. Today you know what families have decided. I know what I arrived at many years ago. At 66 I still do all these things. I may drop dead one of these days. The point is that an awful lot of these people were brainwashed into giving up skating or tennis or badminton, but doctors who, I say with all respect and I have doctors in my family, did not know what they were talking about. We have found out the difference since.

The point I am arriving at, Mr. Hunt, although I go about it in a roundabout way, is that I think that one of the iniquitous things ever devised in our age was this concept of retirement at age 65.

[Traduction]

Le président: Ils n'en font pas non plus. Ils ne les laissent pas partir à 65 ans lorsqu'ils peuvent continuer à travailler—je parle de la moitié de la population active.

Le sénateur Rowe: Si mes conclusions sont justes, j'aurai de mauvaises nouvelles pour M. Hunt. Pour commencer, je crois qu'il a dit—il est vrai que je suis arrivé en retard—que même s'il y avait une modification dans l'âge de la retraite obligatoire ou dans l'âge de la retraite psychologique, et qu'entre un à cinq pour cent des salariés continuaient maintenant à travailler au lieu de prendre leur retraite, cela pourrait créer certains embarras et entraîner même quelque agitation au sein de votre organisation. C'est ce que vous avez dit, me semble-t-il. Est-ce que je me trompe?

M. Hunt: En effet, j'ai dit que les nombres ne seraient pas très importants.

Le sénateur Rowe: Mais même si 150 ou 200 ou 250 employés prenaient leur retraite chaque année, cela pourrait avoir des conséquences sérieuses, n'est-ce pas?

M. Hunt: En effet.

Le sénateur Rowe: Je ne suis pas expert en psychologie, mais j'ai une certaine expérience dans ce domaine. Je suis convaincu qu'une grande part de ce que l'on dit au sujet des salariés qui veulent cesser de travailler à 55, ou 60 ou même 65, et qui décident de ne pas poursuivre leurs activités alors qu'ils le pourraient, je suis convaincu, dis-je, que cela est en grande partie psychologique. Ces personnes ont été influencées, conditionnées.

Permettez-moi de vous donner un exemple personnel pour illustrer ce dont je parle. Lorsque j'avais une trentaine d'années, je faisais activement du ski, du patinage du badminton, de la natation, du tennis et ainsi de suite. Certains de mes amis médecins me disaient: "Écoute, Fred, n'oublie pas que tu n'es plus jeune." C'était exactement ce qu'ils disaient. J'ai bien pensé qu'un de ces jours je pourrais peut-être me blesser sur le cours de tennis ou en pratiquant un autre sport. Mais cela ne m'a pas influencé, alors que ce message a compté pour des millions de personnes.

La grande majorité de mes pairs, ceux qui se trouvaient dans ma tranche d'âge, ont abandonné le patinage à 25 ans; ils n'avaient jamais tenu une raquette de tennis à 30 ans et abandonné la natation après 30 ou 35 ans. Ils ont tout abandonné. Nous savons aujourd'hui ce qu'ont décidé les familles. Je sais moi-même à quelle conclusion j'étais arrivé, il y a bien des années déjà. A 66 ans, je pratique tous ces sports. Je pourrais en mourir un de ces jours... Je veux dire qu'on a endoctriné beaucoup trop de personnes, afin qu'elles abandonnent le patinage, le tennis ou le badminton, et les responsables sont les médecins qui, et je le dis malgré tout le respect que je leur dois et j'ai des médecins dans ma famille, les médecins qui ne savaient pas de quoi ils parlaient. Depuis, nous savons ce qu'il en est.

Ce à quoi je veux en venir, monsieur Hunt, quoi que je fasse bien des détours, c'est que la chose la plus injuste que l'on ait conçue de nos jours, c'est le principe de la retraite à 65 ans.

[Text]

From what I can gather, Bismarck brought it in with his tongue in cheek because he knew damn well there would not be many people living to age 65. So he was pretty safe in bringing in that as an arbitrary retirement age.

Remember, there are millions today who are influenced into it. You have had them and I have had them, we have all had them in the family, who at age 65 decided they were finished and were going to get out. There is no reason why they could not have continued on, and could have done what our chairman up there decided to do, and what my colleague here, Senator Inman, decided to do, and pay no attention to the age 65. We have a supreme example of it right here in the Senate, in the case of the late Senator Grattan O'Leary, who at 86 years of age had a keen mind and was able to contribute to Canada as much as he ever contributed when he was age 45.

I suggest that once we can destroy this concept, once we can decondition our people, there will be a vast number who will forget about retiring at age 55, forget about retiring at age 65, and will want to stay on. In that event, your company and a lot of other companies, corporations and institutions throughout the world will have to accommodate themselves to that.

This is my comment on the points raised. I would like to have your comment on it.

Mr. Hunt: With regard to the point of conditioning, certainly we agree completely. We see that in our own force, and many of us have friends in the railway, who stay until age 65. They do not know why; they do not particularly like the job, but it is expected. It is conditioning, I agree. It is a beautiful example of conditioning.

We also have large numbers, I would say, that are being conditioned in quite another way. This has been happening very rapidly. More than two-thirds of our people retire voluntarily in the face of inflation. They voluntarily retire well in advance of age 65. We ran throughout the year a sample of a couple of thousand of these people to find out why. This was a short time ago. We were intrigued about this, as you are, examining the results to see why people do these things, to see are these attitudes changing. We ran the sample through to see why these boys and girls were retiring early. We got an answer that said that the job has been okay; they did not all love the company, but most of them said the job was okay. They said the pension plan was good. But they said they wanted to get out. There were really three key things that came up. One was, "I have had enough of that kind of work." A second one was, "My health is not so good; I would like to spend some time with the family." That came through a lot, and it was strictly voluntary. The third point was that there were efforts for a second career. The success rate was not too high.

Senator Rowe: In my view, that is a big factor.

[Traduction]

Je crois savoir que Bismarck l'a introduit de façon sarcastique, parce qu'il savait fort bien que bien peu de personnes vivraient jusqu'à 65 ans! Il n'avait donc rien à craindre en proposant cet âge arbitraire pour la retraite.

Rappelez-vous que des millions de citoyens sont amenés à y croire. Tout le monde a dans sa famille des gens qui, à 65 ans, décidaient qu'ils n'étaient plus bons à rien et qu'ils devaient cesser de travailler. Rien ne les empêchait de poursuivre leurs activités, et ils auraient pu faire ce que notre président, mon collègue ici présent le sénateur Inman, ont décidé de faire, en ignorant le critère des 65 ans. Nous avons un exemple parfait de cette situation ici au Sénat, en la personne de feu le sénateur Grattan O'Leary qui à 86 ans avait l'esprit aussi vif et contribué autant pour le Canada que jamais auparavant à 45 ans.

Une fois ce principe détruit que l'on déconditionne les gens, beaucoup ne penseront plus à prendre leur retraite à 55 ou 65 ans et voudront continuer à travailler. Votre société et beaucoup d'autres institutions à travers le monde, devront alors s'adapter à cette situation.

C'est ce que j'avais à dire sur les points soulevés et j'aimerais savoir ce que vous en pensez.

M. Hunt: Nous sommes tout à fait d'accord avec ce que vous avez dit à propos du conditionnement. Nous voyons cela parmi nos effectifs, et beaucoup d'entre nous avons des amis dans les chemins de fer qui travaillent jusqu'à 65 ans. Ils ne savent pas pourquoi ils restent, ils n'aiment pas particulièrement leur travail, mais c'est quelque chose de prévu. C'est donc en effet une question de conditionnement et c'est là un bel exemple de ce phénomène.

Nous en avons aussi beaucoup, et je dois en parler, qui sont conditionnés mais à l'opposé. Plus des deux-tiers de nos employés décident de prendre leur retraite à cause de l'inflation et bien avant d'atteindre 65 ans. Nous avons examiné sur toute une année un échantillon concernant deux mille personnes afin de déterminer pourquoi elles quittaient leur poste. C'était il y a peu de temps. La chose nous intriguait, comme elle vous intrigue, et nous voulions examiner les résultats de cette enquête pour savoir pourquoi ces personnes agissaient de la sorte, et pour déterminer s'il y avait une évolution dans ces attitudes. Nous avons examiné tous les résultats de façon exhaustive pour savoir pourquoi ces employés quittaient leur emploi de façon anticipée. Certains avaient dit que leur travail était satisfaisant; tous n'aimaient pas la société, mais la plupart avaient dit que le travail était convenable, que le régime de pensions était satisfaisant mais qu'ils voulaient partir. En fait il y avait eu trois grandes réponses. La première était celle-ci «je ne veux plus occuper ce genre de poste.» La seconde «ma santé n'est pas très bonne, j'aimerais consacrer du temps à ma famille». Cette réponse est revenue très souvent et le départ était strictement volontaire. La troisième indiquait que les employés faisaient des efforts pour se chercher une deuxième profession. Les chances n'étaient pas très élevées.

Le sénateur Rowe: C'est, selon moi, un facteur très important.

[Text]

Mr. Hunt: If we were to run this for a couple more years, and have another survey, we think that the number three group would be higher, that is the success ratio on the second career. Because we are going through, as you beautifully put it, this change in attitude right now in industry. We are getting now a lot of people who are saying, "I do not have to stay to age 65 in that job; I want to work, but not necessarily there; the company has been good, and has given me a pension plan. I am going to take this one, pull the pin out and go." Because we are talking about the last couple of years in the survey that Mr. Aubé compiled and looked after, we can see the effect of fairly high inflation on early retirement. This is what we find out. So we are a bit heartened by that fact, that people are doing these things for themselves. Similarly, by 1984-85, we see in our work place an entirely different problem facing CN and industry at large. I think by that time we may all be a lot wiser and we may find ways and means to ensure that the mature, experienced work force that is all around us does in fact, if it wishes, continue to work for quite a while longer. They may go out, but they will come back again. We see a different situation prevailing by the mid-1980s.

The Chairman: What we are trying to do in this committee is to indicate—and we have seen it for some time, and we have been warning the Canadian people—that that situation will exist and that they should get ready. We are trying to give some guidance in that respect.

Senator Bird: I have two questions on the same line as those on which we have been talking now. It seems that if you found it too expensive to index and make the adjustments, which do not keep up with the present inflation, that perhaps a number of your employees in the less well-paid areas are going to have to go on working longer, out of sheer necessity, because if you look at the cost of living in the way of food you will see that. Therefore, from that one angle I find it strange. Also from the other, and this is what you are thinking about, the pattern developing, but I cannot see how it can be avoided.

Again, there are many people who would go the other way and never think of being retired at age 65. This is the swing of the pendulum, and they are going to come back again and stay on longer. It will not be a case of their just getting a second career but being paid enough not to be in an uncomfortable position and living below what they were used to.

Mr. Hunt: That was the expressed fear. It is to give them a chance to say something.

Senator Bird: I think that may change in another year or so. You have to watch it.

My other question is one that concerns me because it is one where it is said that about 61 per cent of all employees are not covered by the private pension plan. Also, 27 per cent of the

[Traduction]

M. Hunt: Si nous devons examiner la question encore deux ans, pour organiser une autre enquête, le troisième groupe sera plus élevé, celui du succès pour une deuxième carrière. Nous assistons en effet, comme vous le dites si bien, à une évolution du secteur industriel. De nombreux canadiens en arrivent à penser «Je n'ai pas besoin de rester jusqu'à 65 ans à ce poste, j'ai certes envie de travailler, mais pas à tout prix pour cette entreprise. La compagnie m'a assuré un régime de retraite, je vais tirer mon épingle du jeu, je vais en profiter, et je pourrai partir.» Puisque nous sommes en train de parler des quelques dernières années de la recherche menée par M. Aubé nous pouvons saisir la répercussion de ce taux d'inflation élevé sur la retraite anticipée. Voilà les conclusions auxquelles nous parvenons, donc, lorsque nous constatons que les gens s'occupent d'eux-mêmes, cela nous encourage. De même, nous prévoyons pour les années 1984-1985 que le CN, et l'industrie de façon générale, auront à faire face à une situation du monde du travail totalement différente. Je pense que pour lors, nous aurons un peu plus d'expérience et que nous aurons trouvé méthodes et moyens de nous assurer que la main d'œuvre expérimentée et mûre ait la possibilité de conserver son emploi plus longtemps, si elle le désire. Même s'ils quittent, ils reviendront. Nous aurons donc au milieu de la décennie prochaine une situation toute autre.

Le président: C'est précisément ce que ce Comité essaie de faire: indiquer qu'il s'en est déjà aperçu, et qu'il a déjà averti les Canadiens de la situation qui prévaudra et à laquelle il faut les préparer. Nous essayons donc de donner des conseils d'orientation.

Le sénateur Bird: Dans le même ordre de préoccupation, j'ai deux questions à poser. J'ai l'impression que, si vous avez hésité à adopter une indexation qui vous semblait trop coûteuse, et si vos rajustements sont débordés par l'inflation, il est bien possible que bon nombre d'employés des catégories les moins payées soient contraints de travailler plus longtemps, et ceci par pure nécessité, vous vous en apercevrez en vous reportant au prix de la vie, en termes d'alimentation par exemple. C'est pour cela que de ce point de vue, mais aussi de l'autre, du point de vue de ce que vous pensez de l'évolution de la situation, à laquelle il ne me semble pas possible d'échapper, je m'étonne—

Répétons le, de nombreux citoyens s'y prendraient autrement et ne songeraient jamais à partir en retraite à 65 ans. C'est un véritable mouvement pendulaire, il reviendront et resteront plus longtemps. Il ne sera pas question pour eux de s'engager dans une deuxième carrière, mais d'être suffisamment rémunérés pour ne pas se trouver dans une situation inconfortable et avoir à vivre au-dessous de leur niveau habituelle.

M. Hunt: C'est bien ce que nous craignons. Il est donc question de leur donner voix au chapitre.

Le sénateur Bird: Cela peut très bien évaluer en l'espace d'un an par exemple, vous verrez.

L'autre question que je veux poser, et qui me préoccupe plus particulièrement, concerne ce chiffre de 61 p. 100 d'employés qui ne sont pas pris en charge par le régime privé de retraite.

[Text]

women are not covered, which is a very small proportion when you consider that they are over 20 per cent of the work force.

I realize it is particularly difficult, because quite a lot of them do not belong to unions or have not the protection of the unions. In many cases, not in the case of the CNR, the unions have not done as much for them as might have been done. I say that as an aside, for the record.

I admit, of course, that they were working in a small business where they could not afford to give a pension, but I am wondering if there is a possibility—and in this I would ask for a personal answer, and you need not answer it, of course—of bringing in legislation which would require all companies with a certain number of employees to have some sort of decent private pension plan. We bring in a Canada Pension Plan which is compulsory and which is mandatory and which is indexed, and as you are saying, you have to do more in the private sector. Is there any legislation that can be brought in to say that if you have more than 200 employees you have to give them a decent pension even though they are not unionized?

Mr. Hunt: You mean, a personal answer?

Senator Bird: I do not want to put you in a difficult position with the company.

Mr. Hunt: It is pretty hard to answer. On a personal basis, I would say that rather than making any legislation that restrictive in the private sector for the employer, as I think it would be difficult, I think the recommendation has to be broader than that. It has to encourage the private sector and small industry in the private sector to draw upon the schemes and the methods that are already available, instead of putting in what we might call fairly extensive plans in the private sector, which is probably overall the best thing to do.

There are some intermediate steps that are far better than doing nothing. I am coming to that group of RRSPs and say there is any number of fine vehicles which are available in the Canadian market now for those people. They are not as expensive. They may not be as all-embracing as a total pension plan. But let us move up a couple of steps in the ladder first. I think that has to be done, rather than trying to trap people into a harsh situation.

Senator Bird: The employee or the employer?

Mr. Hunt: It is the employer at the moment. I do not know the financial situation that we are talking about in regard to these people. I know what margins are and what margins are on cost and profit. I would not like to get into some of these things.

Senator Bird: I am concerned about these women because they are the ones who have been drawing welfare and supplementary pensions and who cannot live on them decently.

[Traduction]

D'autre part, 27 p. 100 des femmes ne sont pas prises en charge, ce qui est un tout petit chiffre, si vous réalisez qu'elles représentent 20 p. 100 des salariés.

Je connais la difficulté qui se présente puisqu'un grand nombre d'entre elles, non syndiquées, ne sont pas protégées. Dans bien des cas, pas dans le cas du CN, les syndicats ne se sont pas occupés d'elles autant qu'ils auraient pu le faire. Ceci est une petite digression, simplement pour le compte-rendu.

Je reconnais, bien sûr, qu'elles étaient employées par une petite entreprise qui ne pouvait les faire bénéficier d'un régime de retraite, et je me demande si l'on pourrait—j'aimerais que l'on me réponde sur ce point précis, mais bien sûr vous n'y êtes pas obligé—inclure dans la loi une disposition qui exigerait de toutes les compagnies, à partir d'un certain nombre d'employés, d'assurer, d'une façon ou d'une autre, un régime de retraite décent. Nous apportons le régime de retraite du Canada, obligatoire et indexé, et comme vous le dites vous-même, le secteur privé doit faire des efforts. La loi pourrait-elle renfermer une mesure obligeant à prévoir un régime de retraite décent, à partir de 200 employés, même s'ils ne sont pas syndiqués?

M. Hunt: Vous voudriez une réponse sur ce point particulier?

Le sénateur Bird: Je ne veux pas vous mettre dans une position difficile vis-à-vis de votre compagnie.

M. Hunt: Il est assez délicat d'y répondre. À mon avis, on devrait penser à une recommandation plus large, plutôt que de prévoir, pour le secteur privé, un dispositif légal trop restrictif créant pour l'employeur une situation trop difficile. Il faut encourager le secteur privé et la petite industrie à utiliser les programmes et les méthodes déjà en vigueur, au lieu d'instaurer des régimes disons, complets dans le secteur privé, ce qui au total reste vraisemblablement la meilleure solution.

Il est parfois préférable d'adopter des solutions intermédiaires, plutôt que de ne rien faire. J'en viens à ce groupe des REER et prétends qu'il y a, pour ces gens, des tas de solutions à leur disposition sur le marché canadien. Elles ne sont d'ailleurs pas si coûteuses. Peut-être ne sont-elles pas aussi globales qu'un régime de pension intégral. Mais essayons d'abord de progresser, c'est certainement préférable à toute solution qui amènerait les gens à se retrouver dans une situation trop difficile.

Le sénateur Bird: Voulez-vous parler de l'employé ou de l'employeur?

M. Hunt: Pour le moment de l'employeur. Je ne connais pas la situation financière des gens dont nous parlons. Je connais les marges, les coûts et les profits. Ce n'est pas ce dont je voudrais parler.

Le sénateur Bird: Le problème de ces femmes me préoccupe, parce qu'elles font partie de ceux qui ont eu recours au bien-être et aux retraites supplémentaires sans pouvoir pour autant, en vivre décemment.

[Text]

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): I have three short questions, because most of my questions have been answered and discussed already. We are talking about the CNR plans. Does the CPR have the same plan?

Mr. Hunt: A very similar one, but not the same, not as good as ours.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): What about VIA?

Mr. Hunt: They have adopted a plan for employees. They are adopting the Canadian National plan in its entirety. Most of these people transferred to VIA were CN. It became almost obligatory.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): What happened about the people who were transferred from CP?

Mr. Hunt: There were a couple of thousand CN and eight or nine hundred CP. The CP plan is very good. It does not cost the employee quite as much as ours; in that sense it is better. The contribution by the employee is less. We have age 55 early retirement which they do not have. In all other essentials it is about the same.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): On page 4 you talk about the shortage of skilled craftsmen continuing to exist. Would you tell us in a few words about the shortage of skilled craftsmen?

Mr. Hunt: We are detecting it already, particularly in the west. I think you all understand why it is happening in the west. Primarily it is pioneer territory; there is a boom. The people out there tend to pay a higher average wage and there is a shortage there. Now, I am looking ahead to the demographics that we all know about, as to what happens in 1984. Canada will grow and become more prosperous, we think. The baby boom thing has dropped out of sight; in other words, we cannot see a major new influx into the work force, as it has started to diminish already. Work patterns and habits change the social feature and that is a new phenomenon. We see a harder and more difficult situation by 1984. That is another reason why we endorse this anti-discrimination law wholeheartedly. We must reach out and encourage all who are qualified to come into the work force. So we see some progress.

The Chairman: Senator Fournier, would you read that paragraph from page 4, B-8? It is a very interesting one. I will read it for you:

B-8 A 1977 study of skilled tradesmen in the Toronto/Hamilton area showed that 87% of these employees were over 40 years of age. Ultimately this shortage of skilled tradesmen may force industry to offer incentives to older craftsmen to remain at work, thus reversing the current trend to ever-earlier retirement.

[Traduction]

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): J'ai trois petites questions. Très courtes, parce que la plupart de mes questions ont déjà obtenu réponse et ont déjà fait l'objet de discussions. Nous parlons des régimes du CN. Est-ce que le CP dispose du même régime?

M. Hunt: Un régime tout à fait semblable, pas exactement le même, pas tout à fait aussi avantageux que le nôtre.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Et VIA?

M. Hunt: Ils ont adopté un régime pour leurs employés. C'est celui du Canadien national, intégralement. La plupart des personnes qui ont été transférées à la VIA, venaient du CN. C'était donc, presque un cas de force majeure.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Qu'est-il advenu des personnes qui ont été transférés du CP?

M. Hunt: Il y en avait plusieurs milliers du CN et environ 800 ou 900 du CP. Le régime adopté par le CP est excellent. Il ne coûte pas tout à fait autant à l'employé que le nôtre; et dans ce sens il est meilleur. La cotisation de l'employé est moins élevés. Et nous permettons également à nos employés de prendre leur retraite à partir de 55 ans, ce qui n'est pas leur cas. Pour ce qui est des autres points importants, c'est presque la même chose.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): A la page 4 de votre mémoire, vous constatez qu'il y a encore un manque d'hommes de métier qualifiés. Voulez-vous nous en toucher quelques mots?

M. Hunt: C'est ce que nous constatons déjà et plus particulièrement dans l'ouest. Je crois que tous vous en connaissez le pourquoi. Premièrement l'Ouest est un territoire de pionniers, donc en pleine expansion. On y verse, en moyenne, des salaires plus élevés et il y a pénurie. J'établis maintenant, une projection en fonction des données démographiques que nous connaissons tous quant à ce qui va se passer en 1984. Le Canada va prendre de l'expansion, devenir plus riche; le baby boom est passé, en d'autres termes nous ne voyons pas d'où pourraient venir les nouveaux apports de main-d'œuvre, au contraire, cette dernière est déjà en recul; les habitudes de travail changent la société et nous assistons à un nouveau phénomène. Nous prévoyons que la situation sera beaucoup plus dure d'ici 1984. Il y a une autre raison pour laquelle je suis de tout cœur en faveur de cette loi anti-discriminatoire. Nous devons encourager et amener ceux qui ont les qualifications nécessaires à faire partie de la main-d'œuvre active. De cette façon nous progressons.

Le président: Pourriez-vous nous donner lecture du paragraphe qui commence à la page 4, B-8? C'est un paragraphe très intéressant. Je vous le lis:

B-8 Une étude de 1977 portant sur les ouvriers qualifiés dans la région de Toronto/Hamilton montre que 87% avaient plus de 40 ans. En fin de compte, cette pénurie d'ouvriers qualifiés obligera l'industrie à inciter les ouvriers qualifiés plus âgés à rester en activité, ce qui ira à l'encontre de la tendance actuelle à prendre une retraite toujours plus anticipée.

[Text]

That was in 1977.

Mr. Hunt: Yes, we saw that happen.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): I have read that and I was worried about it. We have so many vocational schools and training facilities in Canada. And yet you are talking about the shortage of skilled labour. Because you cannot get any kind of labour?

Mr. Hunt: The input to all those schools is going to be reduced dramatically over the next six years. That is what I am saying. So there will not be enough youngsters out of high school for the work force in 1980's.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Is that including the CN training program?

Mr. Hunt: Yes.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Which is very good.

Mr. Hunt: Yes, it is very good. Now, if you want to assume that Canada is going to flop around in the doldrums for the next decade that is another assumption. That is not our assumption.

The Chairman: No one here assumes that.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): I have another question. At page 26 you are talking about how you get rid of the non-productive employee.

Mr. Hunt: Yes. We say:

G-3: The abolition of age-based retirement would necessitate the development of alternative means of identifying unproductive employees. . . .

That is what I have been trying to say all along. If we are going to compare with all our total work force, if we are going to abolish the age 65 limit—it is on that assumption—we will have, we think, to observe the performance standards, and then we will have to observe people in the work place against those standards. It will depend on the arrangement we make with the union. You know, just because a person misses a nail or a spike, one doesn't fire him. But there is a set of standards that will have to be developed. If a person, for reasons of age, in any way, shape or form, is not performing, then two options are presented.

One is, move the person to a job where his skills and agility will allow him to do the job. Generally speaking, our experience has been that that will be a downward move in job classification—generally speaking—not upwards. That means lower income for that person, and it is a bit of a kick in the teeth. The other option is to say, "Oh, we have lost you. We have put our committee to work; we have had our annual staff review; and you are not cutting the mustard. We have tried this three times. I am afraid you are going to have to go and punch out." "Punch out" means to retire.

[Traduction]

C'était en 1977.

M. Hunt: Oui, c'est ce qui s'est passé.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): J'ai lu cela et je m'en inquiète. Nous avons tant d'écoles professionnelles et d'instituts de formation professionnelle au Canada, et ce n'est pas pour autant que nous n'envisagions pas une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. On ne peut tout simplement plus trouver de main-d'œuvre?

M. Hunt: Les inscriptions à toutes ces écoles vont tomber de façon spectaculaire dans les six prochaines années. C'est ce que je veux dire. Ainsi, dans les années 80, il n'y aura pas assez de jeunes gens sortis de l'école secondaire pour entrer sur le marché du travail.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Et cela même en tenant compte du programme de formation du CN?

M. Hunt: Oui.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Ce qui est très bon, au demeurant.

M. Hunt: Oui, très bon. Maintenant, si vous pensez que l'économie canadienne va être stagnante pendant la décennie à venir, c'est autre chose. Ce n'est pas notre avis.

Le président: Personne ne le pense.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Je voudrais poser une autre question. A la page 26, vous parlez de vous défaire des employés non productifs.

M. Hunt: Oui. Nous disons:

G-3: L'abolition de la retraite en fonction de l'âge créera l'obligation de trouver des solutions de rechange pour dépister les employés improductifs . . .

C'est ce que j'essaie de dire depuis le début. Si nous comparons avec l'ensemble de notre main-d'œuvre; si nous voulons la limite 65 ans pour l'âge de la retraite—c'est en fonction de cela—nous devons à mon avis respecter des normes de rentabilité. Ensuite il nous faudra observer les employés en poste, et en faire l'évaluation, compte tenu de ces critères, ce qui dépendra des arrangements que nous prendrons avec le syndicat. Rassurez-vous, ce n'est parce qu'une personne fait une erreur minime qu'on la congédie. Mais il y a une ensemble de critères qui vont devoir être mis en application. Si quelqu'un, pour raison d'âge, ou de santé n'est pas rentable, il y a deux possibilités.

La première, muter la personne et lui confier un travail où ses aptitudes et sa santé lui permettront de s'acquitter de sa tâche. En général, compte tenu des cas que nous avons étudié on devra en règle générale reclassifier par le bas et non pas par le haut. Cela veut dire que la personne en question subira une diminution de salaire, ce qui est quand même un coup. L'autre solution est de dire «Oh nous vous perdons, comme chaque année, notre comité a étudié la rentabilité du personnel et vous ne donnez pas satisfaction, nous avons essayé trois fois, je crains fort que nous soyons obligés de vous «remercier» par remercier il faut entendre «mettre à la retraite».

[Text]

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): I am not referring to the older employees, but to the young people, and here is what is taking place?

Mr. Hunt: We have to do the same thing with the young people.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): You cannot do it, because he is protected by the union.

Mr. Hunt: Oh, we can do it, if he is falling down on the job. That is what I am saying. We would have to set up mechanisms, with the union—job standards, quality, union-management committee. We would look at a 35-year old. If the 35-year old is not doing the job, the same option—down to a lower rated job, or out the door.

Senator Deschatelets: And then he has a possible grievance.

Mr. Hunt: I know. That is what I am scared of. That will be taken care of.

Senator Deschatelets: That is what is taking place today.

Mr. Hunt: Our whole thesis is saying as we move into this subject: Ladies and gentlemen, please be prepared, this is the kind of issue we are going to see, and that is why I said to you "four years." I see problems in a highly unionized and highly structured industry like ours.

Senator Bird: You are asking for money to enable you to see how to do this. Would this be money for a special task force to consider it, or are you thinking of continuing money that would come from the government to deal with it?

Mr. Hunt: Our recommendation is for a task force or study group, not our task force or study group, but something under the auspices of the federal government. We and other industries are recommending this. Our point in our company is that we will participate if such a thing is there.

Senator Bird: You are working it out with the union?

Mr. Hunt: That is right.

Senator Inman: I have two short questions, and they don't have to do with pensions. I come from the province of Prince Edward Island. When I am home, these questions are thrown at me. I get letters, and people come to see me, and I get them by phone. What saving to CNR do you have by using buses from Amherst to Charlottetown instead of the rail service? It is very inconvenient for people who have to get off the train and take a bus, drive 32 miles, get on the boat. Then you have to get off the bus, for they don't like you to stay on the buses. You go upstairs, you go down again, you go on the bus, and then you have to drive another 50 miles to Charlottetown. And that is tough.

[Traduction]

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Je ne parle pas des employés âgés mais des jeunes gens, qu'est-ce qui va se passer dans leur cas?

M. Hunt: La même chose.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Vous ne pouvez pas car ils sont protégés par leur syndicat.

M. Hunt: Si, s'ils ne nous donnent pas satisfaction dans le travail, bien entendu. Nous devrions mettre sur pied des dispositifs, en collaboration avec le syndicat—normes professionnelles, normes qualitatives, créer un comité mixte direction-syndicat. Nous étudierons le cas des employés de 35 ans. Si par exemple l'un d'entre eux ne donne pas satisfaction, on peut encore agir de deux façons à savoir, lui confier un travail moins bien rétribué ou le remercier.

Le sénateur Deschatelets: Il y a, dans ce cas, risque de grief.

M. Hunt: Je sais, c'est ce que je redoute. On va s'occuper de cela.

Le sénateur Deschatelets: C'est ce qui se passe à l'heure actuelle.

M. Hunt: En gros la thèse que nous défendons, lorsque nous abordons le sujet est la suivante. Mesdames et Messieurs soyez sur vos gardes, voilà le type de question dont nous allons discuter et c'est la raison pour laquelle je vous ai parlé «quatre années»—j'entrevois des difficultés dans une industrie comme la nôtre, extrêmement rigide où les syndicats sont très militants.

Le sénateur Bird: Vous demandez des fonds pour vous permettre de voir comment agir dans le cas présent. Ces fonds seront-ils affectés à un groupe de travail spécial qui étudiera la question ou si vous songez à des fonds permanents du gouvernement?

M. Hunt: Nous recommandons la mise sur pied d'un groupe de travail ou d'un groupe d'étude, pas les nôtres, mais un organisme qui travaillerait sous les auspices du gouvernement fédéral. Nous recommandons cette formule; de même que d'autres industries, notre société promet sa participation si cette formule est acceptée.

Le sénateur Bird: Vous êtes en train de mettre cette formule au point avec le syndicat?

M. Hunt: C'est exact.

Le sénateur Inman: J'ai deux courtes questions à poser et elles ne concernent pas les pensions. Je viens de l'Île du Prince-Édouard. Chez moi, on me pose toujours ces questions. Je reçois des lettres, les gens viennent me voir ou on me téléphonent. Quelles économies réalisent le CN, en utilisant des autocars d'Amherst à Charlottetown au lieu du service ferroviaire? C'est très peu commode pour les gens qui doivent descendre du train et prendre l'autobus, faire 32 milles en voiture et ensuite monter sur le traversier. Plus tard, il faut descendre de l'autocar, car, sur les traversiers, on n'aime pas que vous restiez dans les véhicules. Vous montez à l'étage, vous redescendez, vous remontez dans l'autobus et il vous faut

[Text]

Mr. Hunt: I will say this very quickly, because it is very fundamental to the discussion. Rail passenger has to be considered more and more as a high volume mover of people or goods. If you have a situation that does not qualify as a high volume mover, we can talk ecologically of performance and energy efficiency which we know we have in a locomotive. That is not so important: you must have volume. In the case of P.E.I.—and we have any number of instances in northern Quebec and northern Ontario, we have got all kinds of these cases where the numbers of people to be moved, or the freight to be moved, is not high volume. Therefore, you go to another mode. In the case of freight it is a truck. In the case of people it is a bus. We are all going to see more and more where the limited load will demand a bus. I am sorry, but it is just that fundamental.

Senator Inman: I use the train practically all the time. I don't like flying. Of course, I don't use it very often. A few years ago there were not so many people, but now there are a great many people, and especially all Spring to Fall you often have to put on supplementary cars. I know that in the case of the "Ocean Limited," it is a long train now, going down, and so there are a lot more people travelling.

The only question is this: What is the future of the freight service by train on Prince Edward Island? People are very concerned about that.

Mr. Hunt: I guess it goes back to what I have just said, a question of volume. If there is volume, we can find a way of doing it by rail. We have to learn a few more tricks, because the full crew concept will not allow us to do that. But our unions are getting very good. We get to negotiate it—another man out of a freight crew. And this is negotiation, not arbitration. The unions are starting to say that the viability of the transportation company, the railroad, is the most precious thing in the world to them, and they are starting to get with it. So we have to find a way of handling a small freight train, which in P.E.I. is a heck of a lot more efficiently—which means smaller equipment, fewer crew members, and of course as much reduction in energy consumption as we can figure out a way to do it. After all that, if the costing indicates that the rate cannot meet the cost, then I guess we are hard up against the basic conclusion, that it is not big enough volume. You are back to truck or to some other form. I am not trying to take the railroad out of P.E.I. I just bring that argument of volume up again.

Senator Bell: Mr. Chairman, I have a quick question. With the number of employees going from CN into VIA, will the pension plans be portable and will that break down the total

[Traduction]

encore faire 50 autres milles de voiture pour Charlottetown. C'est très difficile.

M. Hunt: Je vais répondre rapidement à cette question, qui est fondamentale à la discussion. Il faut de plus en plus envisager le train comme un moyen de transport pour un volume élevé de personnes ou de biens. Si ce volume n'est pas élevé, on peut parler en termes d'écologie de rendement et d'efficacité énergétiques, efficacité et rendement que nous atteignons en utilisant le service ferroviaire. Cela n'est pas aussi important: il faut avoir suffisamment de passagers ou de biens à transporter. En ce qui concerne l'Île du Prince-Édouard, on trouve aussi plusieurs cas semblables dans le Nord du Québec et de l'Ontario, nous sommes aux prises avec des situations diverses où le nombre de personnes à transporter, ou le fret, ne sont pas suffisants. Il faut donc utiliser un autre mode de transport. Pour le fret, on fait appel aux entreprises de camionnage. Pour les voyageurs, c'est l'autocar. Nous devons, de plus en plus, faire appel à l'autocar. Je regrette, mais c'est tout simplement fondamental.

Le sénateur Inman: Je voyage presque toujours en train. Je n'aime pas l'avion. Bien sûr, je ne voyage pas souvent. Il y a quelques années, il n'y avait pas autant de personnes qui prenaient le train, mais aujourd'hui il y en a beaucoup et, en particulier, du printemps à l'automne, il faut souvent ajouter des voitures supplémentaires. Je sais que, dans le cas de l'Ocean Limited, c'est un long train maintenant et il y a beaucoup plus de passagers.

La seule question est la suivante: quel est l'avenir du service de fret par train à l'Île du Prince-Édouard? Les gens s'inquiètent beaucoup de cette question.

M. Hunt: Je crois que l'on revient à ce que je viens tout juste de dire, c'est-à-dire que c'est une question de volume. S'il y a suffisamment de fret, on peut s'organiser pour l'acheminer par train. Nous devons cependant apprendre quelques petits trucs supplémentaires parce que nous ne pouvons le faire avec l'équipe complète. Mais le syndicat s'en tire bien. Nous devons négocier cette question, c'est-à-dire un autre employé qui ne fait pas partie de l'équipe du fret. Il s'agit là de négociation et non d'arbitrage. Les syndicats commencent à dire que la viabilité de la société de transport ferroviaire est la chose la plus précieuse au monde pour eux. Ils commencent à s'en préoccuper. Ainsi, nous devons trouver une façon de rentabiliser un petit train de fret, à l'Île du Prince-Édouard, de façon beaucoup plus efficace, ce qui veut dire moins d'équipement, moins de cheminots, et bien sûr, essayer de réduire la consommation d'énergie au maximum. En fait, si d'après la fixation des coûts, il semble que les tarifs imposés ne sont pas rentables, alors je crois que nous nous heurtons à la conclusion fondamentale qui veut que nous n'ayons pas assez de volume. On doit donc retourner au camion ou à une autre forme de transport. Je n'essaie pas d'éliminer le transport ferroviaire à l'Île du Prince-Édouard. Je mentionne simplement à nouveau cette question de volume.

Le sénateur Bell: Monsieur le président, j'ai une toute petite question à poser. En ce qui concerne les employés du CN qui seront mutés à la société VIA, les régimes de pension seront-ils

[Text]

pool of pension funds into two separate funds and will there be as much money from that?

Mr. Hunt: I will give that question to Mr. Aubé. He is already working diligently on it.

Mr. Aubé: The pension plans in the CN and VIA are identical. We are in the throes now of transferring to VIA, or attempting to transfer to VIA, the assets and liabilities associated with the numbers of people that will be transferred—2,300 or in that vicinity. We are negotiating that now. Their investment division and our investment division, our actuaries and their actuaries, are working together. These are the two administrations. We hope it will be concluded within the week.

Senator Bell: Will there be two distinct plans, or will they be merged into one plan?

Mr. Aubé: No, they will have their own plan in VIA. VIA's own plan started on January 1, 1979.

Senator Bell: But then there will be a smaller pool of funds for investment available rather than if the two plans were in the same pool?

Mr. Aubé: They will have their own investment division and their own consultants to advise them on their financial arrangements and everything else. It will be a completely distinct plan.

Senator Bosa: I have one very quick question. I have some difficulty, Mr. Hunt, reconciling some of the figures and percentages you have quoted. You said that approximately 2,500 employees retire from the work force per year.

Mr. Hunt: Per year.

Senator Bosa: Per year. Then you said that between one per cent and five per cent of the people would tend to want to work probably beyond age 65. When I take a percentage of that, I find that one per cent of 2,500 is 25. When I take five per cent, I get 125. Yet you said 250 to 300.

Mr. Hunt: It is somewhere between 25 and 125 per annum. That is my assumption. Then you have to fill a tank. I was jumping ahead on you. My assumption again is that after two or three years of this, our nomenclature is that we have the tank full. It is as full as it is going to be. Those who stay beyond 65 are not going to stay forever. So we have to assume that they stay for three or four or five years at their own wish. So you fill the tank with them. Then you reach a full tank and the valve here is still shoving in something around 25 or 50 a year, and the other valve over here is opened up and people are going of their own volition, so you end up with a tank, we think, of about 300 people. That represents the problem.

Senator Bosa: That is 300 that would be a steady pattern?

Mr. Hunt: Different people, but always about 300.

[Traduction]

transférables et ainsi, l'ensemble des fonds de pension sera-t-il séparé en deux régimes distincts et pourra-t-on verser autant d'argent de ces deux régimes?

M. Hunt: Je demanderais à M. Aubé de répondre à cette question. Il travaille déjà très fort là-dessus.

M. Aubé: Les régimes de pension du CN et de VIA sont les mêmes. Nous travaillons actuellement à la transférabilité du régime du CN à la société VIA ou encore nous essayons de transférer à la société VIA l'actif et le passif pour les gens qui seront mutés, c'est-à-dire 2,300 ou à peu près. Nous négocions cette question actuellement. Leur division des investissements et la nôtre, de même que leurs actuaire et les nôtres travaillent en collaboration. Ce sont là les deux administrations. Nous espérons en venir en une entente d'ici la fin de la semaine.

Le sénateur Bell: Y aura-t-il deux régimes distincts ou s'ils seront fondus en un seul?

M. Aubé: Non, ils auront leur propre régime au sein de VIA Rail. Ce régime est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1979.

Le sénateur Bell: Par conséquent, le montant affecté à l'investissement serait moins élevé que si les deux régimes étaient consolidés, n'est-ce pas?

M. Aubé: Il y aura une division s'occupant de l'investissement et des spécialistes pour conseiller les administrateurs du régime en ce qui concerne les arrangements financiers et toutes les autres questions. Il s'agira d'un régime tout à fait différent.

Le sénateur Bosa: Je voudrais poser une question très brève. Monsieur Hunt, certains chiffres et pourcentages que vous avez mentionnés me posent certaines difficultés. Vous avez dit qu'environ 2,500 employés prenaient leur retraite chaque année.

M. Hunt: Chaque année.

Le sénateur Bosa: Chaque année. Vous avez par la suite ajouté qu'entre 1 et 5 p. 100 désireraient probablement conserver leur emploi au-delà de 65 ans. En calculant le tout, je me rends compte qu'un pour cent de 2,500 donne 25 et que 5 p. 100 donne 125. Vous avez cependant mentionné entre 250 et 300.

M. Hunt: C'est entre 25 et 125 par année. C'est ce que je suppose. Vous devez par la suite avoir un nombre maximum. Je vous devançais. Encore une fois, je suppose, qu'après deux ou trois ans, nous aurions un nombre maximum qui ne serait pas dépassé. Ceux qui conservent leur emploi après 65 ans ne resteront pas sur le marché du travail à perpétuité. Nous devons par conséquent présumer qu'ils resteront entre 3 et 5 ans sur le marché du travail. Cette catégorie constitue ce nombre maximum. Il faut ajouter entre 25 et 50 personnes par année et soustraire les personnes qui décident de prendre leur retraite. Par conséquent, cela fait environ 300 personnes. Voilà le hic.

Le sénateur Bosa: Ce chiffre de 300 fluctuerait-il?

M. Hunt: Les personnes changeraient, mais il y en aurait toujours 300 environ.

[Text]

The Chairman: How can you say to us that dealing with 300 people, when you are dealing with 70,000, is a problem?

Mr. Hunt: The 300 by themselves, sir, are not a problem.

The Chairman: Then what makes the problem?

Mr. Hunt: Let us get the figures. There are 59,000 scheduled people and 300 of them are over age 65. We have got to treat the whole 59,000 in terms of job performance in exactly the same way—not 300 but 59,000. We have to evaluate them all. You want to evaluate the 66-year-old and not evaluate the 28-year-old, do you? You see, this is our problem: We cannot discriminate. Once we start to evaluate job performance, on the job of that 66-year-old person, we say we have to evaluate the performance of everyone; otherwise we would be discriminating.

The Chairman: Surely everyone who works for the CNR is evaluated by somebody?

Mr. Hunt: He is watched by his supervisor.

The Chairman: That supervisor, then, is somebody evaluating him.

Mr. Hunt: Management is evaluated all the time. That is a different group.

Senator Bosa: It is very difficult to accept that analogy or that argument, because usually a person aged 65 is far superior, supposedly. He has far more experience than one who is only aged 28. Consequently, he makes up in experience for what he lacks in physical dexterity.

Mr. Hunt: It is not all bad news. We know that. We know that some of our finest craftsmen are age 65. We know that. We have the good side, but we also have the bad side. We know some of our people tend to have less dexterity. They tend to lose something in eyesight, in vision. The Canadian National, as an outfit, is fundamentally a more dangerous place to work in than many others. I am not saying it is dangerous, but it is, in the relative sense, because it is full of moving equipment. Every time you go to the work place, something is moving—either you are moving kerosene out or a locomotive or something like that.

Senator Deschatelets: I have a supplementary question to the question Senator Bird asked you. Would you take page 34, item AA-11:

AA-11 Late Retirement Pensions

An employee who remains in service after his "normal" retirement date (age 65), will, upon actual retirement, receive that pension to which he was entitled on his "normal" retirement date.

So it actually seems, although it might be exceptional, that you are sometimes keeping people after age 65.

Mr. Aubé: Yes. Occasionally management might keep an employee on for a period of time. In my recollection it has not happened for more than a year or a year and a half, but the pension that he will earn at age 65 is the pension he will get.

[Traduction]

Le président: Comment pouvez-vous dire que 300 personnes constituent un problème lorsque nous nous occupons de 70,000 personnes?

M. Hunt: Ce ne sont pas ces 300 personnes qui constituent un problème.

Le président: Qu'est-ce qui constitue un problème alors?

M. Hunt: Examinons les chiffres. Il y a 59,000 employés et 300 d'entre eux ont plus de 65 ans. Nous devons évaluer les 59,000 employés de la même façon, soit en tenant compte de leur rendement au travail: ce n'est pas 300 mais 59,000. Nous devons tous les évaluer, le travailleur de 66 ans comme celui de 28 ans, n'est-ce pas? Voilà le hic: nous ne pouvons faire de discrimination. Si nous évaluons le rendement d'une personne de 66 ans, nous devons évaluer celui de tous les autres travailleurs, sinon c'est de la discrimination.

Le président: Chaque travailleur à l'emploi du CN est sûrement évalué par quelqu'un?

M. Hunt: Il relève de son surveillant.

Le président: Ce surveillant est celui qui évalue l'employé.

M. Hunt: Les cadres sont toujours évalués. Ils constituent une catégorie différente.

Le sénateur Bosa: Il est très difficile d'accepter cette analogie ou cette argumentation, parce qu'habituellement une personne de 65 ans a un rendement de beaucoup supérieur. Elle a beaucoup plus d'expérience qu'une personne âgée de 28 ans, ce qui contrebalance son manque de dextérité.

M. Hunt: Ce ne sont pas toutes de mauvaises nouvelles. Nous savons que, dans les métiers manuels, les meilleurs employés ont 65 ans. C'est le bon côté, mais il y a également le mauvais côté. Nous savons aussi que certains travailleurs ont tendance à être moins habiles en vieillissant et que leur vue baisse. Le CN constitue un cadre de travail beaucoup plus dangereux que bien d'autres. Je ne dis pas qu'il est dangereux de travailler pour le CN mais, toutes proportions gardées, le CN possède beaucoup de matériel roulant. Chaque fois que vous vous rendez sur le lieu de travail, certaines marchandises sont déplacées, qu'il s'agisse de transporter du kérosène ou de déplacer une locomotive.

Le sénateur Deschatelets: Pour faire suite à la question du sénateur Bird, j'aimerais en poser une autre. Concernant le point AA-11 à la page 34:

AA-11 Retraite différée

L'employé qui demeure en service au-delà de sa date de retraite normale (65 ans), recevra lors de sa retraite la pension à laquelle il avait droit à sa date de retraite normale.

Il semble, par conséquent, que vous ayez des employés de plus de 65 ans, même s'il s'agit d'une situation exceptionnelle.

M. Aubé: Oui. Occasionnellement, la direction a pu garder un employé pour une certaine période. A ma connaissance, cette période n'a pas dépassé un an ou un an et demi jusqu'à

[Text]

Senator Deschatelets: He stops contributing?

Mr. Dubé: Yes.

Senator Deschatelets: That is why we have asked you, when you say you might face some very serious problem. This is one problem that you can escape from immediately. If a man reaches 65 years of age and for one reason or another he keeps his job, he does not contribute any more, he is not covered, but his pension is there waiting for his formal retirement. The other problem, as you said, Mr. Hunt, is the insurance.

Mr. Hunt: The insurance cost would be a little higher.

Senator Deschatelets: But not insurmountable?

Mr. Hunt: No, no, not insurmountable. Nothing about this is insurmountable.

Senator Deschatelets: You have already experienced among your personnel the case where an employee is kept on the job after he reaches 65 years of age?

Mr. Hunt: Yes.

Senator Deschatelets: So this will not be new. You already know how to handle it.

Mr. Aubé: These are very isolated cases.

Mr. Hunt: You have got us up to the brink now, and we have got to say something, because you have been asking for it. If you ask if we have people beyond the age of 65, well, yes, we have, but very, very few. Mr. Aubé has been in this business far longer than I, and he might be able to remember half a dozen. It is normally the management technical side. We hold on to a person occasionally for a year or a year and a half after age 65 for a particular knowledge they have. That is what we do.

Senator Norrie: I have heard some criticism. I do not mean to be nasty, but I would like to know if you are using these tactics. Through the years the CNR has been gossiped about as having been guilty of slackening up on their services to promote their aims. If they want to take away the passenger train, they will give less and less services so that people will become more and more disgruntled. At the second meeting, there will be fewer people. Eventually, they will have about three meetings and then, maybe, the municipality will come in and there will not be more than half a dozen people there. They will say that it is too bad and that they are disinterested, "You might as well take this passenger train off." Those are remarks that I have heard time and time again.

Mr. Hunt: Yes, but there is protection for the community through the CTC. Secondly, I have to say that I agree with you. If we have inadvertently done it that way, I have to agree

[Traduction]

présent; cependant la pension à laquelle il a droit à 65 ans est celle qu'il obtiendra.

Le sénateur Deschatelets: Cesse-t-il de verser des cotisations?

M. Aubé: Oui.

Le sénateur Deschatelets: C'est pourquoi nous avons posé des questions lorsque vous avez dit que vous pourriez avoir certains problèmes épineux. C'est un problème que vous pourriez résoudre immédiatement. Si pour une raison ou pour une autre, un homme de 65 ans conserve son emploi, il ne verse plus de cotisation, mais sa pension lui sera versée lorsqu'il aura pris officiellement sa retraite. Comme vous l'avez mentionné M. Hunt, la question de l'assurance constitue l'autre problème.

M. Hunt: Le coût de l'assurance serait un peu plus élevé.

Le sénateur Deschatelets: Ce n'est pas une difficulté insurmontable, n'est-ce-pas?

M. Hunt: Non, on peut faire face à ces coûts. Rien dans ce cas n'est insurmontable.

Le sénateur Deschatelets: Au sein de votre personnel vous avez déjà eu des cas où un employé a conservé son poste après avoir dépassé 65 ans?

M. Hunt: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Donc, une telle situation n'est pas nouvelle pour vous, vous savez déjà comment la régler.

M. Aubé: Il s'agit là de cas très isolés.

M. Hunt: Nous sommes maintenant acculés, et nous devons donner une réponse à la question que vous avez posée. Si vous nous demandez si nous avons des employés âgés de plus de 65 ans, oui, nous en avons, mais très peu. M. Aubé s'occupe de ces questions depuis beaucoup plus longtemps que moi et il est possible qu'il se souvienne d'une demi douzaine de cas. C'est normalement l'aspect technique de la gestion; nous gardons occasionnellement pendant un an ou un an et demi un employé âgé de plus de 65 ans à cause de ses connaissances particulières. C'est ce que nous faisons.

Le sénateur Norrie: J'ai entendu formuler certaines critiques. Je n'ai pas l'intention d'être déplaisant, mais j'aimerais savoir si vous employez certaines tactiques. Au fil des ans, d'après les ragots, on prétend que la Société des chemins de fer nationaux du Canada s'est rendue coupable de relâcher ses services pour atteindre ses objectifs. Si elle veut supprimer un service de train de passagers, par exemple, elle réduira les services de sorte que les voyageurs deviendront de plus en plus mécontents. A la deuxième réunion avec les usagers, il y aura moins de participants. Finalement, on tiendra une troisième réunion, et peut-être qu'alors la municipalité interviendra mais il n'y aura pas plus qu'une demi douzaine de participants. Ils déclareront que c'est dommage mais que ce service ne les intéressent plus: «Vous pouvez aussi bien supprimer ce service de train de passagers.» Ce sont des remarques que j'ai entendu formuler souvent.

M. Hunt: Oui, mais la Commission canadienne des transports protège la collectivité. Deuxièmement, je dois dire que je suis d'accord avec vous. Si nous avons procédé ainsi par

[Text]

that over the years there have undoubtedly been occasions, but I hasten to add also that in the gross sense the only railroad in America that really put on a huge push to market rail passenger transportation was Canadian National. In the mid-1960s we are the ones who brought in all these innovative schemes.

Senator Bell: That is right.

Mr. Hunt: Yes, we tried all these things. We tried new equipment. We tried new pricing, new tariffs. You name it, we tried it. During the period 1964 to 1969-70 we found out something. We marketed like you wouldn't believe, and we were the only rail company given credit—not by me, but if you read the railroad press you will see that we were given credit for trying and failing—failing in this sense: we found that the two curves tended to separate—the more people you got on board the more money you lost. We encouraged people back to the train. We had a lot of people on the train, but at the rates we thought we could offer or suggest, we found that the cost curve kept going up faster than the revenue curve. And that is a formula for destruction. No good management could hold on in that way.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): The cost of the train, was that not due to the demands by the union that made it almost impossible?

Mr. Hunt: Senator, I am not going into that.

The Chairman: We are off the line a bit.

Senator Haidasz: After that exhaustive discussion, I would like to ask one little question before the witnesses leave us. I do not see that they give any information or idea about survivor benefits and how they compare.

Senator Norrie: Yes, he did.

The Chairman: Yes, 50 per cent.

Mr. Hunt: We think we are at the leading edge in the private sector.

Senator Haidasz: Do the survivors get any of these *ad hoc* payments instead of indexation?

Mr. Hunt: Yes, the survivors also get half of what the *ad hoc* is.

The Chairman: The evidence is that the survivor's benefit, outside of the Canada Pension Plan, is 60 per cent. Yours is 50. It is not too far out.

Senator Bosa: I have a final question, Mr. Chairman.

The Chairman: No, it cannot be. I am going to have the final question.

[Traduction]

inadvertance, j'admets qu'au fil des ans cela s'est certainement produit. Mais je dois me dépêcher d'ajouter, qu'en gros, le Canadien national est la seule compagnie ferroviaire qui ait réellement stimulé fortement le marché des services de transport de passagers par rail. Au milieu des années 1960, c'est nous qui avons lancé les programmes d'innovation.

Le sénateur Bell: C'est exact.

M. Hunt: Oui, nous avons essayé toutes ces choses. Nous avons essayé l'emploi de matériel neuf, la fixation de nouveaux prix, de nouveaux tarifs. Nous avons tout essayé. Au cours de la période allant de 1964 à 1970, nous avons fait une découverte. Nous avons fait un effort de commercialisation considérable, et nous sommes la seule compagnie ferroviaire à qui le mérite a été accordé, pas par moi, mais si vous lisez la presse ferroviaire vous verrez qu'on nous a accordé le mérite d'avoir essayé et d'avoir échoué, d'avoir échoué en ce sens que: nous avons constaté que les deux courbes tendaient à se séparer, plus le nombre de passagers augmentait, plus le déficit s'accroissait. Nous avons encouragé les gens à prendre le train. Nous avions un grand nombre de passagers. Mais aux tarifs que nous pensions pouvoir offrir ou proposer, nous avons constaté que la courbe des coûts augmentait plus rapidement que celle des recettes. Et c'est une formule qui entraîne la destruction. Aucune direction compétente n'aurait pu continuer ainsi longtemps.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Les frais d'exploitation des trains, n'étaient-ce pas les exigences du syndicat qui ont fait qu'il était presque impossible de continuer?

M. Hunt: Sénateur, je n'aborderai pas cette question.

Le président: Nous nous écartons un peu du sujet.

Le sénateur Haidasz: Après cette discussion exhaustive, je voudrais poser une petite question avant que les témoins ne s'en aillent. Je ne vois aucun renseignement au sujet des prestations versées aux conjoints survivants, et comment elles se comparent à d'autres.

Le sénateur Norrie: Oui, nous en avons fourni.

Le président: Oui, 50 p. 100.

M. Hunt: Nous pensons que dans le secteur privé nous sommes à l'avant-garde dans ce domaine.

Le sénateur Haidasz: Les conjoints survivants reçoivent-ils ces paiements spéciaux à la place de l'indexation?

M. Hunt: Oui, les conjoints survivants obtiennent également la moitié du montant des paiements spéciaux.

Le président: D'après les renseignements obtenus, en dehors du Régime de pensions du Canada, le taux des prestations versées aux conjoints survivants est de 60%. Le vôtre est de 50%. N'est-il pas trop insuffisant.

Le sénateur Bosa: Je veux poser une dernière question Monsieur le président.

Le président: Non. Je poserai la question finale.

[Text]

Senator Bosa: I mean, on my part. I do not mean to cut you off. Of the people who retire prematurely from your organization, do you ever take those people back on a contract basis?

Mr. Hunt: Yes.

Senator Bosa: Do they also get their pensions?

Mr. Hunt: Yes, they do, and we then enter into a contract. We know what the skill is worth. We have an international consulting agency which does a lot of work overseas. Frequently a lot of the early retirees immediately go to what we call CANAC, a company involved in that, and the rates are the commercial rates.

The Chairman: Let me get in this question: On page 2 you say:

A-7 The issue of pensions is inseparable from any discussion of retirement age policies. The Committee has expressed particular interest in the areas of Vesting, Indexation and Portability and these subjects will be discussed in the fifth section.

You cannot for a moment appreciate how much hope I had when I got to that section. I said to myself, "These guys are on the ball." Then when I got to the last page, page 27, I found:

G-5 Canadian National is firmly committed to the private pension system. Nevertheless, it is recognized that changing social conditions, such as rapid inflation or the increasing mobility of the labour force, may require that the provisions now in existence in private pension schemes be re-evaluated and re-structured. To this end, we would pledge our support to any Task Force that might be created to study potential improvements to the private pension system.

You then deal with four very important things to us: mandatory retirement, and you say no; portability, and you say no; vesting, and you say no; indexation, and you say no. And all that without offering an alternative. What position do you put us in?

Mr. Hunt: On mandatory retirement, we don't say no; we rather say that some work should be done before you move arbitrarily into that area—which is not the same thing. On vesting, there has not been a question of vesting, but if it is unclear, I may say our point on vesting at this point in time is that we do not recommend any change in vesting as far as our industry is concerned. We come under the Pension Benefits Standards Act. We don't think that you should vest on a shorter period of time. That captures the person's money, for a long period of time, in a situation which is not advantageous to the person, in most cases. We think it better to leave it the way it is. There may be a person who is a bit of a boomer, who works out of three or four different locations over a five-year period. Let him have his money and invest it in an RRSP,

[Traduction]

Le sénateur Bosa: Je veux dire, la dernière question que je voulais poser. Je n'ai pas l'intention de vous interrompre. Parmi les employés de votre compagnie qui prennent leur retraite anticipée, en reprenez-vous quelque fois à contrat?

M. Hunt: Oui.

Le sénateur Bosa: Reçoivent-ils également leur pension?

M. Hunt: Oui et nous établissons un contrat. Nous connaissons la valeur de leur compétence. Nous avons une agence internationale d'experts conseil qui effectue beaucoup de travail à l'étranger. Fréquemment, beaucoup d'employés qui prennent leur retraite anticipée s'adressent immédiatement à ce que nous appelons le CANAC, une société qui s'occupe de ces questions, et les taux qu'elle applique sont les taux commerciaux.

Le président: Laissez-moi aborder la question suivante: A la page 2 vous déclarez:

A-7 On ne peut dissocier la question des pensions de toute discussion portant sur la politique relative à l'âge de la retraite. Le Comité s'est montré particulièrement intéressé aux questions d'acquisition des droits acquis d'indexation et de transférabilité, et ces questions sont traitées dans la cinquième partie de notre exposé.

Vous ne pouvez pas vous imaginer mon espoir lorsque je suis arrivé à cette partie-là. Je me suis dit: «Ces types-là sont efficaces.» Puis lorsque je suis arrivé à la dernière page, la page 27, j'ai découvert ceci:

G-5 Le CN est fermement engagé en matière de régime de retraite privé. Néanmoins, il reconnaît que des changements d'ordre social comme l'inflation rapide de la mobilité croissante de la main-d'œuvre, peuvent donner lieu à une réévaluation et à une restructuration des dispositions actuelles des régimes de retraite privés. Nous assurons notre appui dans ce sens à tout groupe de travail qui pourrait être créé pour étudier les possibilités d'amélioration en matière de régimes de retraite privés.

Puis vous traitez des questions qui sont très importantes pour nous: la retraite obligatoire, et vous êtes contre, la transférabilité, et vous êtes contre, l'acquisition de droits, et vous êtes contre, l'indexation, et vous êtes contre. Et tout cela sans offrir une autre solution. Dans quelle situation vous placez nous?

M. Hunt: Nous ne nous opposons pas à la retraite obligatoire; nous disons plutôt qu'on devrait étudier la question avant de prendre arbitrairement des mesures dans ce domaine; ce qui n'est pas la même chose. Au sujet de l'acquisition des droits, il n'en a pas été question, mais si notre position n'est pas claire, je peux dire que, jusqu'à présent, nous ne recommandons pas de changement dans ce domaine. Nous relevons de la Loi sur les normes de prestations de pensions. Je ne pense pas que l'acquisition de droits doive se faire sur une période plus courte. Les fonds de l'intéressé sont immobilisés durant une longue période, ce qui n'est pas à son avantage, dans la plupart des cas. Nous pensons qu'il est préférable de ne rien changer dans ce domaine. Il peut s'agir d'une personne qui aime un peu changer d'emploi, et qui, au cours d'une période de cinq ans,

[Text]

rather than leave it lying around. We don't want to tie people's money any more tightly into vesting.

The Chairman: Haven't we tried that and failed over a period of years? They get it on welfare and on relief and everything else. They say, "There is nothing left, I blew that \$20 that I got in that lousy pension."

Mr. Hunt: I have seen that happen.

The Chairman: Then how can you recommend it?

Mr. Hunt: We think, in this age of rights of people, and voluntary rights to pick what they wish, we should believe, as we are believing, in a cafeteria approach in general. I have mentioned the case of people who retire, how much of the pension they want, how much goes to the survivor. In the question of vesting, we assume this and we give the fellow a choice. I know that you leave yourself wide open to those folks who cannot hang on to their own money. Instead of reinvesting it, they waste it. I have a feeling that we will always have a certain amount of that. However, I have another feeling we will see more intelligent decisions made by them with their money. We don't want to tie more money up into the vesting side.

In regard to mobility, we agree completely that there has to be more mobility. Again we say that it has to be looked at and we will be part of the task force, if you wish, on mobility. We are a railway industry and we do have some experience of that. The first major movement into mobility in industry was the railroad retirement system in the United States, and it goes back many decades. That was a fine start, because that meant a person could move from Railway A to Railway B, C or D or E and maintain, of course, his consistency in pension. But that has not been picked up generally by industry, we find.

The railway industries are there. We in CN do a fair amount of this. We try to set up a system with other governments and other organizations, where we do exchange, and we agree with that, and we have said that, that it should be done more often. We do not have any panacea at the moment. We have said again and again that we will assist in any work.

The Chairman: On portability, we looked at it. Then you say something that I find strange. I am glad to hear it, but it is strange. You say about indexing, nuts to indexing. But at the same time you have been doing indexing all the time. You have been doing it since 1971.

Mr. Hunt: Right.

Senator Deschatelets: Indexing in part.

[Traduction]

occupe trois ou quatre emplois différents. Laissez-la prendre son argent et l'investir dans un Régime enregistré d'épargne-retraite, au lieu de la déposer simplement. Nous ne voulons pas immobiliser davantage les fonds des gens en vertu de l'acquisition de droits.

Le président: N'avons-nous pas essayé et échoué dans ce domaine au cours d'un certain nombre d'années? Ils obtiennent des prestations de bien-être social, de secours et d'autres. Ils disent: «Il ne reste rien, j'ai gaspillé le \$20 de cette misérable pension que j'ai reçue».

M. Hunt: J'en connais d'autres exemples.

Le président: Alors comment pouvez-vous recommander cette solution?

M. Hunt: Dans cette époque où l'on insiste tellement sur les droits de la personne et sur le droit de choisir, nous aimerions croire, comme nous le faisons, à une sorte de libre-service. J'ai déjà mentionné le cas de certains retraités, du montant de pension qu'ils désirent recevoir et du pourcentage qui est transmis au conjoint survivant. Lorsqu'il s'agit de l'acquisition de droits, nous partons de ce principe, et nous permettons à chacun de choisir. Je sais que vous vous exposez aux récriminations de ces personnes qui ne peuvent pas gérer leur propre argent. Au lieu de le réinvestir, elles le gaspillent. Je suis convaincu qu'il y aura toujours des cas semblables. Cependant, de plus en plus de gens prendront des décisions intelligentes en matière d'argent. Nous ne voulons pas immobiliser plus d'argent sur cet aspect des retraites.

Par ailleurs, nous admettons entièrement qu'il faut accroître la mobilité. C'est un des sujets qui mérite d'être étudié et nous ferons partie du groupe d'étude sur la mobilité, si vous le voulez. Nous sommes membres de l'industrie ferroviaire et nous connaissons assez bien ce sujet. La première mesure d'incitation à la mobilité dans notre industrie a été la création du régime de retraite des compagnies ferroviaires aux États-Unis, et cela remonte à plusieurs décennies. C'était un bon début, parce qu'une personne pouvait alors passer de la compagnie A à la compagnie B, C, D ou E et bien sûr, garder sa pension. Mais l'industrie dans son ensemble, n'a pas suivi cet exemple.

Les compagnies ferroviaires, elles, sont du nombre. Nous, au CN, participons à ce programme. Nous tentons de mettre sur pied un système, en collaboration avec d'autres gouvernements et d'autres organisations; nous faisons des échanges, nous sommes d'accord là-dessus, et nous croyons que cela doit se faire plus souvent. A l'heure actuelle, nous n'avons toujours pas trouvé de panacée. Nous avons répété à maintes reprises que nous sommes prêts à collaborer à tout effort en ce sens.

Le président: Nous avons étudié la question de la transférabilité. Vous venez de faire une affirmation que je trouve surprenante. Je suis heureux de l'entendre, mais elle me paraît étrange. Vous dites que vous n'êtes pas en faveur de l'indexation. Mais par contre vous indexez les pensions. Vous le faites depuis 1971.

M. Hunt: C'est exact.

Le sénateur Deschatelets: Une indexation partielle.

[Text]

The Chairman: Part, perhaps, but some indexing. Tell me this. How is it possible for us as legislators to index the public service without indexing the private sector?

Mr. Hunt: I guess my point would be that I wish I could help you turn the clock back.

The Chairman: Turn it to what?

Mr. Hunt: Turn it back a few years and as we talk about indexing in the public sector, go at it with a lot more skill. I do not mean skill, but a less heavy hand. Indexing, we think—I am speaking of the private sector, and we have heard this a million times—is too heavy. It could have been approached with far less cost on a partial indexing. I really think it is immoral to see people being indexed the full amount and leave on early retirement before age 60 and six months or a year later they are being indexed at the normal rate of CPI.

The Chairman: That has been brought to an end. If it was wrong today, it has been brought to an end; there has been a new act. Probably it got second reading today. It provides for one and a half per cent, which anyone can swallow. There is the change on that. There is no problem. That has been changed.

Mr. Hunt: We really think you have gone too far in the public sector and you should approach legislation cautiously in the private sector. Are we going to have indexing in the CN? We are going to have a hard look at it in the mid-term years, to see whether we can do it in a modest sense. We have *ad hoc*. That is what you pick up. It is *ad hoc*ing over those eight years. It is a little different to formal indexing in a pension plan.

The Chairman: If you did not do it, you would have had more trouble on that railway than you ever had in all your life. If you can do it, that is fine. We have to do it in the government, too. We are not heroes. We were forced into it. But at the present time we have got it, an indexed pension, much smaller now. It will be down to about four per cent.

Let me get back to Senator Deschatelets. He had you over a barrel. You didn't fight against it. What he said was that you have 60 per cent of our people who have not got pensions, and they haven't been good at getting it before. There is no use in saying he is better, and he knows better what to do with his money than we do. It is not so. It is just that we don't try to get in. We have a pension now, the Canada Pension Plan. We pay 1.8, say two per cent—two on one side and two on the other. That is about it. Out of that, we have got about \$169 or so a month. We have 60 per cent. Of course, there is a great number of people in that. That does not seem high enough. Any pension plan that we have had with your company or any other company would start at about five per cent.

[Traduction]

Le président: Peut-être, mais c'est tout de même une indexation. Dites-moi, comment il est possible, pour nous législateurs, d'indexer les pensions de la fonction publique sans que celles du secteur privé le soient?

M. Hunt: Pour vous répondre je dirais que nous voudrions revenir en arrière.

Le président: Revenir à quoi?

M. Hunt: Revenir au point de départ et, lorsque nous parlons de l'indexation des pensions du secteur public, nous aimerions nous y prendre de façon plus éclairée. Je ne veux pas dire qu'il faut adopter une meilleure méthode, mais y aller avec plus de modération. Dans le secteur privé, on nous l'a répété des millions de fois, l'indexation est trop élevée. Il serait beaucoup moins onéreux d'offrir une indexation partielle. Je crois qu'il est vraiment immoral de voir ces gens, dont la pension est pleinement indexée, prendre une retraite anticipée avant l'âge de 60 ans et recevoir dans six mois ou un an, une pension indexée au taux normal de l'indice des prix à la consommation.

Le président: Nous y avons mis un terme. Nous avons corrigé la situation en présentant un projet de loi. Il a probablement été lu en deuxième lecture aujourd'hui. Il prévoit une indexation de 1½ pour cent, ce qui peut satisfaire tout le monde. Il y a eu un changement. Le problème est éliminé.

M. Hunt: D'après nous, vous êtes vraiment allés trop loin dans le secteur public et vous devriez faire bien attention en adoptant des lois qui s'appliqueront au secteur privé. Le CN va-t-il indexer ses pensions? Nous étudierons soigneusement la situation à moyen terme, pour voir si nous pouvons prendre des initiatives plus modestes. Vous vous en êtes rendu compte, nous avons effectué des redressements occasionnels depuis huit ans. Cela diffère légèrement de l'indexation officielle d'un régime de pension.

Le président: Si vous ne l'aviez pas fait, vous auriez eu plus de difficultés avec la compagnie que jamais auparavant. Si vous pouvez le faire, c'est bien. Le gouvernement doit essayer d'en faire autant. Nous ne sommes pas des héros. Nous avons été contraints de le faire. Mais à l'heure actuelle nos pensions indexées sont beaucoup moins élevées. Elles baisseront à environ 4%.

J'aimerais revenir au sénateur Deschatelets. Il vous a acculé au pied du mur. Vous ne vous êtes pas défendu. Il a dit que 60% de nos gens ne reçoivent pas de pension et qu'ils avaient de la difficulté à les obtenir auparavant. Inutile de dire qu'il réussit mieux, qu'il sait mieux que nous quoi faire de son argent. Ce n'est pas vrai. C'est tout simplement que nous n'avons pas tenté de suivre l'exemple. Nous avons maintenant le Régime des pensions du Canada. Nous payons 1.8%, mettons 2%; à part égale 2% pour l'employeur 2% pour l'employé. Voilà en bref ce qu'il en est. Nous recevons environ \$169 par mois. Nous recevons 60%. Bien entendu, un grand nombre de personnes participent au régime. Ce montant ne semble pas suffisamment élevé. Le régime de pension de votre compagnie, ou de toute autre compagnie, commencerait à environ 5%.

[Text]

Mr. Hunt: We are at six and a half per cent, we are one of the high ones. The government is 7½ per cent.

The Chairman: Good, seven and a half per cent. So he has got a pension plan going for him here, 1.8 from the government. He can get into the portable, indexed, everything that he wants in there. It is too small. That is the point. That is doubled. Instead of 1.8 per cent it will cost four per cent. Let us get it—that is not high. That is not enough. He is still below everything else. He walks out of there with \$300, at the minimum, plus the Old Age Security, plus whatever else he gets. He has got \$500 pension there, which is not too bad, plus anything else that he may have. Has Senator Deschatelets not got an idea?

Mr. Hunt: This would be the Canada Pension Plan?

The Chairman: Yes.

Mr. Hunt: In the absence of any significant movement on the part of those who do not have a plan, you may have to strengthen the CPP. It could be. It needs to be strengthened at its front end at the moment. Possibly it could be further strengthened and there could be further benefits. This is what we are getting at. It might be the stopgap.

The Chairman: It would not be the stopgap. It would save our lives.

Mr. Hunt: The more you build up the private sector, the more you would tend to let off the handle a bit, the better you make the CPP and the OAS.

In many of the private sector groups, I think they tend to back off a bit; if you make that too good, we are not going to enhance our private plans.

Senator Bosa: You mean that you will build up on top of them?

Mr. Hunt: We probably will not build. We will bring our contributions into it.

The Chairman: And do it on the back, like a piggy-back. We have another witness to hear. We have had a very good session. It has been a well written brief. We never expected it to be this way. It is a valuable contribution to us that you have made. You are experts, and you are part of us, you are part of the family, and that is why we are sometimes a bit harder on you as part of the family. It is because we expect more from you on that account. We certainly thank you, Mr. Hunt and your associates, very much for coming here today.

Mr. Hunt: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Honourable senators, we have with us now, as the next witness, a representative from Michelin Tires (Canada) Limited. He is Mr. Gary L. Grebeldinger, the Director of Personnel. He has a statement to make.

Mr. Gary L. Grebeldinger, Director of Personnel, Michelin Tires (Canada) Limited: Mr. Chairman and honourable senators, it is our pleasure to be present. We feel that it was fortuitous of you to invite us, for several reasons. First, our organization, as I am sure you will become aware as we go through our submission, is a very recent company in Canada. Michelin generally is a company that is known world-wide for

[Traduction]

M. Hunt: Nous sommes à 6½%, mais notre taux est parmi les plus élevés. Il est à 7½ au gouvernement.

Le président: C'est bien, 7½%. Il bénéficie maintenant d'un régime de pension du gouvernement indexé à 1.8%. Il peut obtenir une pension transférable, indexée, tout ce qu'il veut. Elle n'est pas assez élevée. C'est là ce que nous tentons de faire ressortir. Elle a été doublée. Il lui en coûtera non plus 1.8%, mais bien 4%. Ce n'est pas assez. C'est moins qu'ailleurs. Il part d'ici avec environ \$300, au minimum, plus les pensions de sécurité de la vieillesse, et tout autre supplément auquel il a droit. Il reçoit d'eux une pension de \$500, ce qui n'est pas trop mal, et les autres suppléments. Le sénateur Deschatelets a-t-il une idée?

M. Hunt: S'agit-il du Régime des pensions du Canada?

Le président: Oui.

M. Hunt: Si ceux qui n'ont pas de régime ne prennent aucune mesure concrète, il vous faudra peut-être renforcer le RPC. Il doit être renforcé à l'heure actuelle. Vous pourriez peut-être augmenter les prestations. C'est ce que nous tentons de faire. Ça pourrait combler certaines lacunes.

Le président: Non, ça ne comblerait rien. Cela nous sauverait la vie.

M. Hunt: Si vous améliorez le régime du secteur privé, vous en aurez moins à fournir et vous pourrez améliorer le RPC et la S.-V..

Plusieurs des groupes du secteur privé ont, je crois, tendance à reculer; si vous fixez des conditions trop avantageuses, nous n'améliorerons pas nos régimes privés.

Le sénateur Bosa: Vous voulez dire que vous vous contenteriez d'ajouter au RPC?

M. Hunt: Nous ne le ferons probablement pas. Nous y verserons nos cotisations.

Le président: En les rajoutant aux autres. Nous avons un autre témoin à entendre. La séance a été très enrichissante. Le mémoire est excellent et très bien rédigé. Nous n'en attendions pas tant. C'est une contribution importante que vous nous avez faite. Vous êtes des experts; vous faites partie de notre groupe et c'est pourquoi nous vous questionnons avec plus de rigueur. C'est parce que nous savons que nous pouvons exiger beaucoup de votre part. Nous vous remercions d'être venu ici, monsieur Hunt, ainsi que vos collègues. Merci beaucoup.

M. Hunt: Merci, monsieur le président.

Le président: Honorables sénateurs, notre prochain témoin est un représentant de Pneus Michelin du Canada Ltée. Il s'agit de M. Gary L. Grebeldinger, directeur du personnel de cette société. Il vous présentera un exposé.

M. Gary L. Grebeldinger, directeur du personnel, Pneus Michelin du Canada Ltée: Monsieur le président et honorables sénateurs, nous sommes très heureux de pouvoir témoigner devant vous aujourd'hui. Nous ne nous attendions pas à une telle invitation pour diverses raisons. En effet, comme vous vous en rendrez vite compte, au fur et à mesure que nous vous présenterons notre exposé, notre société est établie au Canada

[Text]

the quality of its products and for the quality of its consumer relations. Therefore, what you will be looking at is something of a previous of what other firms coming to Canada will be confronting. I think part of our submission will reflect that feeling. If I may, perhaps I might read the submission to you. It will not take more than 12 minutes. That is, unless you would rather that I do not read it.

The Chairman: It is going to go on the record, but if that is what you want, you go ahead.

Mr. Grebeldinger: I am at your disposal.

The Chairman: You go ahead and read it, because some honourable senators may not have read it.

Mr. Grebeldinger: Thank you, Mr. Chairman. I will read it.

I. BACKGROUND—Michelin Tires (Canada) Ltd.

Michelin Tires (Canada) Ltd., Manufacturing Division, was established in Canada during 1969 and 1970, when plants were constructed in Nova Scotia.

This marked the first motor vehicle tire manufacturing activity in North America by Michelin, a French tiremaker, and the creator of the radial tire.

Michelin has a long tradition of developmental leadership in all aspects of tire technology. As well, Michelin has acknowledged that the control of our technology in day to day operations is in the hands of our employees, and has responded by developing an industrial philosophy with respect to the treatment of employees which is innovative and responsive to our human resources.

Tire manufacturing is labour intensive and technologically sophisticated by most industrial standards. It is, therefore, necessary to ensure that persons employed in our plants have not only technical skills or capabilities, but the personal integrity to commit themselves and our technology to a productive end. In return, our company is committed to assuring each employee the opportunity for self-realization that can only be achieved by continual development of people, tire technology and customer markets. The Compagnie Générale des Établissements Michelin has since 1894 endorsed and to a large extent realized fully its commitment to this industrial philosophy.

Michelin Tires (Canada) Ltd. has since its inception endeavoured to represent these basic concepts in all of our dealings with employees. The establishment of new plants is always an occasion marked by difficult problems, human, technical, financial and otherwise, regardless of the industrial enterprise. In our case, the plants established represented the most technically advanced tiremaking facilities in North America, and the largest offshore investment in North America, by a single investor in many years. Not only did we firmly

[Traduction]

depuis peu de temps. En règle générale, la société Michelin est reconnue dans le monde entier pour la qualité de ses produits et pour les excellentes relations qu'elle entretient avec ses clients. Par conséquent, notre témoignage donnera un genre d'aperçu de ce qui attend d'autres sociétés qui viendront s'installer au Canada. Je crois qu'une partie de notre exposé reflétera ce sentiment. J'aimerais, si vous me le permettez, vous lire notre mémoire. Cela ne prendra pas plus de douze minutes à moins que, bien entendu, vous ne préfériez que je ne le lise pas.

Le président: Il va être inscrit au compte rendu de nos délibérations mais si vous voulez le lire, allez-y.

M. Grebeldinger: Je suis à votre entière disposition.

Le président: Commencez donc votre lecture, puisque certains honorables sénateurs n'ont peut-être pas lu ce mémoire.

M. Grebeldinger: Je vous remercie, monsieur le président. Je vais maintenant commencer la lecture de ce document.

I. HISTORIQUE—Pneus Michelin du Canada Ltée.

C'est au moment de la construction d'usines en Nouvelle-Écosse, en 1969 et en 1970, que la Division de la fabrication de Pneus Michelin du Canada Ltée a été établie au Canada.

La mise sur pied de ce service faisait époque puisque c'était la première fois que Michelin, fabricant français de pneus et créateur du pneu radial, installait un service de fabrication de pneus d'automobiles en Amérique du Nord.

La société Michelin est reconnue depuis longtemps pour son autorité dans le domaine de la technologie des pneus. En outre, cette société a reconnu que c'est grâce au travail quotidien des employés que la technologie peut évoluer, et c'est la raison pour laquelle elle a élaboré, dans le domaine du traitement des employés, une philosophie industrielle innovatrice tenant compte de l'opinion des ressources humaines.

L'industrie de la fabrication des pneus emploie beaucoup de personnes et doit se conformer la plupart du temps à des normes industrielles technologiquement complexes. Il est donc nécessaire de s'assurer que les personnes que nous employons dans nos usines possèdent non seulement des aptitudes techniques mais aussi le désir personnel de faire un travail productif et d'utiliser nos techniques à cette fin. En retour, notre société s'est engagée à offrir à chaque employé la possibilité de se réaliser pleinement. Il lui faut, pour cela, travailler constamment au perfectionnement de son personnel, à la modernisation de ses techniques et à l'amélioration de ses services à la clientèle. La Compagnie Générale des Établissements Michelin applique, dans une grande mesure, cette philosophie industrielle depuis 1894.

Depuis sa création, la société Pneus Michelin du Canada Ltée s'est efforcée de tenir compte de ces principes fondamentaux chaque fois qu'elle avait à traiter avec ses employés. L'installation de nouvelles usines s'accompagne toujours de problèmes humains, techniques, financiers ou autres qui sont difficiles à résoudre, peu importe le genre d'entreprise industrielle dont il s'agit. Or, nos fabriques de pneus étaient les plus avancées de l'Amérique du Nord sur le plan technique. Elles représentaient également le placement le plus important ayant

[Text]

establish radial tire manufacture in North America, but in doing so we established a new industry on the Continent, in Canada, and especially in Nova Scotia.

Traditionally, Nova Scotia was known elsewhere primarily for the fishing industry, coal subsidization programs, unemployment and the substantial export of skills to other parts of Canada and the Eastern United States. In short, Nova Scotia, and the Maritime Provinces, were not overly populated with high highly skilled tradespersons, nor persons with an industrial background.

Indeed, the vast majority of persons resident in Pictou and Lunenburg counties had no industrial experience. It was necessary, therefore, to create an industrial staffing design that acknowledged two important facts:

- i) that to acquire all the necessary technical skills, recruitment for such persons would have to extend beyond the Maritime Provinces; and
- ii) that comprehensive technical and industrial skills training would have to be carried out for the vast majority of the employees hired for our plants.

As no industrial facility comparable to the plants we had under construction existed in North America, during 1970 and 1971 several hundred Canadians were recruited and with their families sent at company expense to Michelin plants in France, Germany, Holland, Italy and the United Kingdom, to be trained in the many areas of technology that our Canadian plants would represent in North America.

During 1971, limited production was started at Bridgewater and New Glasgow which enabled increased recruitment, as on-the-job training capabilities at these plants was expanded.

Obviously, skills training is portable to other regions of Canada, and has been, where it is thought that Michelin was unable to meet the market value placed on such capabilities insofar as compensation was concerned.

Since 1971, manufacturing capability of our plants has been expanded on many occasions so that now over 3,300 persons are directly employed at our two plants. Of this number in excess of 50 percent were born in the host counties and over 60 percent were hired from the host communities, and in excess of 90 percent have been hired in the Maritime Provinces.

Continued development of our human resources, our technological competence and our technology have been the source of stability and growth in the past. During the nearly nine years of our operation in Nova Scotia, Michelin and its employees have become somewhat a living example of the accomplishment that can occur when mutual respect, sound employee relations programs, a good product, advanced technology and a common goal are brought together.

[Traduction]

jamais été fait en Amérique du Nord par un seul investisseur étranger depuis nombre d'années. Non seulement avons-nous établi fermement une fabrique de pneus radiaux en Amérique du Nord, mais, ce faisant, nous avons également institué une nouvelle industrie au Canada et surtout en Nouvelle-Écosse.

La Nouvelle-Écosse a toujours été reconnue essentiellement pour son industrie de la pêche, ses programmes de subventions s'appliquant au charbon, son chômage et la migration massive de sa main-d'œuvre spécialisée vers d'autres parties du Canada et vers l'Est des États-Unis. Bref, la Nouvelle-Écosse et les Maritimes ne possédaient pas beaucoup d'hommes de métier très compétents ni de personnes ayant déjà travaillé dans une industrie.

De fait, la plupart des personnes résidant dans les comtés de Pictou et de Lunenburg n'avaient aucune expérience industrielle. Il était donc nécessaire de concevoir un programme de dotation en personnel industriel qui tienne compte de deux faits importants:

- i) pour obtenir le personnel technique nécessaire, il faudrait recruter des personnes en dehors des Maritimes; et
- ii) la plupart des personnes que nous embaucherions dans nos usines devraient suivre des cours de formation technique et industrielle approfondie.

Puisqu'il n'existait, en Amérique du Nord aucune installation industrielle comparable à nos usines en construction, la société Michelin a embauché, en 1970 et 1971, plusieurs centaines de Canadiens et leurs familles pour qui elle a assumé les frais de déplacement pour travailler en France, en Allemagne, en Hollande, en Italie et au Royaume-Uni, où ils ont reçus la formation technique nécessaire pour nos usines canadiennes.

En 1971, une production limitée a été entamée à Bridgewater et à New Glasgow, ce qui nous a permis d'accroître notre personnel grâce à une plus grande capacité de formation en cours d'emploi dans ces usines.

Comme cela a déjà été prouvé, la formation spécialisée est transférable à d'autres régions du Canada, dans les cas où on a estimé que Michelin ne pouvait faire face à la valeur marchande attribuée à ces qualifications de salaires.

Depuis 1971, la capacité de nos usines a augmenté au point de permettre à nos deux usines de compter actuellement plus de 3,300 employés. De ce nombre, plus de 50% sont nés dans les comtés hôtes, plus de 60% ont été engagés dans les régions hôtes et plus de 90% ont été embauchés dans les provinces Maritimes.

Par le passé, c'est le perfectionnement continu de nos ressources humaines, de nos aptitudes techniques et de notre technologie qui ont assuré notre stabilité et notre essor. Au cours de nos presque 9 années d'exploitation en Nouvelle-Écosse, la société Michelin et ses employés sont devenus en quelque sorte un exemple concret des réalisations possibles lorsque s'allient le respect mutuel, les programmes pertinents de relations de travail, un produit valable, des connaissances techniques perfectionnées et un objectif commun.

[Text]

II. COMPENSATION

Throughout the formation of our compensation programs in Canada, we have been guided by several principles:

- That each person would be accorded individual treatment to the greatest extent possible, unless by doing so an inequity would be created when viewed in the context of the total employee group;
- That all employees will be accorded fair, consistent treatment through the programs of the company;
- That all persons will be treated equally, regardless of sex, race, religion or nationality, when subject to the programs of the company;
- That all persons will have made available to them, information about the company's assessment of their work, and the basis of compensation.

It is basic economic fact that it is customer acceptance of our product, and our ability to satisfy their needs through productivity and competitive price, that provides the financial means of our compensation program, regardless of its form or its amount.

It is also a fact that each employee views and attributes different values to the total compensation package, and each of its components, and that his/her view will change from time to time as the circumstances of the individual employee change.

Therefore, any change to the total compensation package, or any of its components, may be met with varied reactions ranging from enthusiastic support, to outright rejection of the change.

A total compensation package is therefore constantly attempting to balance the diverse interests of the whole of an employee group, while recognizing always the principles and facts previously mentioned.

At Michelin, we have developed a total compensation program that recognizes immediate income needs, and endeavours to provide financial security and capability to an employee and his/her family in all of the following circumstances:

A) Health & Treatment

- Major Medical Plan
- Dental Plan

B) Family Income Protection

- i) For non-occupational accident or illness:

- Short Term Disability 66⅔% of Earnings for 16 weeks.
- Mid-Term Disability 60% + 3% of Earnings for 36 weeks.
- Long Term Disability** 60% + 3% of Earnings from 52nd week of disability to age 65 years.
- Dismemberment Insurance based on Annual Earnings and degree of dismemberment.

[Traduction]

II. INDEMNISATION

Nous nous sommes inspirés des principes suivants lors de la mise sur pied de nos programmes d'indemnisation au Canada:

- Assurer, dans la mesure du possible, une attention particulière à chaque employé, à moins que cela ne crée une injustice par rapport à l'ensemble des employés;
- Assurer le traitement juste et uniforme de tous les employés assujettis aux programmes de la société;
- Traiter également tous les employés tombant sous le coût des programmes de la société, indépendamment de leur sexe, de leur race, de leur religion ou de leur nationalité;
- Mettre à la disposition de tous les employés les renseignements concernant l'évaluation de leur travail par la société et le fonctionnement du régime d'indemnisation.

C'est une réalité économique reconnue que ce sont l'acceptation de notre produit par nos clients et notre capacité à satisfaire leurs besoins grâce à la productivité et au maintien de prix concurrentiels qui contribuent au financement de notre programme d'indemnisation, indépendamment de sa structure ou de son importance.

Il ne faut pas non plus oublier que chaque employé accorde des valeurs différentes à l'ensemble du régime d'indemnisation et à chacun de ses éléments et que son opinion changera quelques fois au gré des changements dans sa situation.

C'est pourquoi il faut s'attendre à ce que des réactions variées, de l'enthousiasme au refus total, accueillent toute modification à l'ensemble du régime d'indemnisation.

C'est à la lumière de ces faits que nous tentons de mettre sur pied un régime d'indemnisation visant à accorder constamment une importance égale aux différents intérêts de l'ensemble d'un groupe d'employés et tenant également compte des principes et des faits mentionnés précédemment.

La Société Michelin a établi un régime d'indemnisation totale qui tient compte des besoins financiers immédiats et qui essaie d'accorder la sécurité financière à un employé et à sa famille dans les situations suivantes:

A) Soins médicaux et traitement

- Principal régime de soins médicaux
- Régime de soins dentaires

B) Protection du revenu familial

- i) Dans les cas d'accidents ou de maladies non professionnels:

- Incapacité de courte durée 66⅔% du salaire pendant 16 semaines.
- Incapacité de durée moyenne 60% + 3% du salaire pendant 36 semaines.
- Incapacité de longue durée** 60% + 3% du salaire à partir de la 52^{ème} semaine d'incapacité jusqu'à l'âge de 65 ans.
- Assurance mutilation fondée sur le salaire annuel et le degré de mutilation.

[Text]

ii) For occupational accident or illness:*

—Make up difference between Workmen's Compensation and 66⅔% of earnings.

—Dismemberment Insurance based on Annual Earnings and degree of dismemberment.

C) Estate Protection*

**

—Death Benefit
1× Annual Earnings

—Accidental Death Benefit
1× Annual Earnings

—Optional Death Benefit
1× Annual Earnings

—Business Travel Insurance
3× Annual Earnings

—Michelin Pension Plan.

D) Post Employment Income

—Michelin Pension Plan.

* Provincial Workmen's Compensation is also payable.

** Canada Pension Plan Benefits may also be payable.

[Traduction]

ii) Dans les cas d'accidents ou de maladies professionnels:*

—Différence entre l'indemnisation des accidents du travail et 66⅔% du salaire.

—Assurance mutilation fondée sur le salaire annuel et le degré de mutilation.

C) Protection de la succession*

**

—Prestations de décès
1 × le salaire annuel

—Prestations pour mort accidentelle
1 × le salaire annuel

—Prestations de décès facultatives
1 × le salaire annuel

—Assurance pour voyages d'affaires
3 × le salaire annuel

—Régime de pensions de Michelin

D) Revenu après cessation d'emploi

—Régime de pensions Michelin

* Admissibilité au Régime d'indemnisation des accidents du travail provincial.

**Admissibilité au Régime de pensions du Canada.

Those benefit items that protect income, provide estate or post employment income, are all based on the employee's personal income preceding the event giving rise to the claim for benefit.

From this general review, prior to dealing specifically with the Michelin Pension Plan, we have attempted to alert this Senate Committee to the fact that while Retirement Age Policies are the focus of your inquiry, care must be taken to insure that there is full understanding of the implication of any recommendation you may make on the whole of a compensation package, and the effect of such recommendation on the competitive ability of the employers who are subject to such recommendation.

III. MICHELIN REGISTERED PENSION PLAN (MPP)

Following is a brief summary of the principal features of the Michelin Registered Pension Plan, which apply equally to male and female employees.

Date Effective:	January 1, 1972.
Type of Plan:	Final Earnings.
Integration:	Canada Pension Plan.
Participation:	Compulsory, upon completion of 90 days service.
Financing Method:	Employee/Employer contributions.
Mandatory Retirement:	Age 65 years.
Vesting:	60% 10 years service. 70% 11 years service. 80% 12 years service. 90% 13 years service. 100% 14 years service.
Survivor Benefits:	Pre-retirement Spouse Benefit. Post-retirement Spouse Benefit.

Ces prestations protégeant le revenu, accordant un revenu de succession ou un revenu faisant suite à la période de cessation d'emploi, sont toutes fondées sur le revenu personnel d'un employé précédant la demande de prestations.

Avant de traiter plus précisément du régime de pensions de la société Michelin, nous avons voulu, dans cette étude générale, signaler à l'intention du présent comité sénatorial le fait que, bien que votre enquête porte essentiellement sur les politiques en matière d'âge de la retraite, vous devrez vous assurer de bien comprendre les répercussions de toute recommandation ayant trait à l'ensemble du régime d'indemnisation et l'incidence de telles recommandations sur l'esprit de concurrence des employeurs qui font l'objet de ces recommandations.

III. RÉGIMES DE PENSIONS ENREGISTRÉS DE LA MICHELIN (RPM)

Voici un bref résumé des principales caractéristiques du Régime de pensions enregistrés de la Michelin qui s'appliquent également aux employés hommes et femmes.

Date d'entrée en vigueur:	1 ^{er} janvier 1972.
Type de régime:	Gains ultimes.
Intégration:	Régime de pensions du Canada.
Participation:	Obligatoire, après 90 jours d'emploi.
Méthode de financement:	Cotisation patronale/salariale.
Âge de la retraite obligatoire:	65 ans
Attribution de la quote-part patronale:	60% 10 années de service. 70% 11 années de service. 80% 12 années de service. 90% 13 années de service. 100% 14 années de service.
Prestations au survivant:	Prestation versée au conjoint avant la retraite. Prestation versée au conjoint après la retraite.

[Text]**Benefit Formula:**

The amount of pension benefit payable is determined based on:

- the number of years the participant contributed to the plan;
- the participant's average annual income during his/her 5 consecutive years in employment during which income was the highest;
- the average annual pensionable earnings under CPP during the employee's 5 consecutive years in employment, during which income was the highest.

Illustration:

Assume the following:

- Mandatory retirement at age 65, on Jan. 1, 1979;
- Years of contribution 30;
- Years 1974-1978 represent the 5 consecutive years of highest income.

	<u>Michelin Employment Income</u>	<u>Maximum CPP Pensionable Earnings</u>
1978	\$13,312.00	\$10,400.00
1977	\$12,247.00	\$ 9,300.00
1976	\$11,389.00	\$ 8,300.00
1975	\$10,478.00	\$ 7,400.00
1974	\$ 9,535.00	\$ 6,600.00
Total	\$56,961.00	\$42,000.00
	÷ 5	÷ 5
Average	\$11,392.20	\$ 8,400.00

Annual MPP benefit is calculated as follows:

30 Yrs. × .0125 × \$8,400.00	=	\$3,150.00
30 Yrs. × .0175 × \$(11,392.20 - 8400)	=	\$1,570.90
Total Annual Benefit	=	\$4,720.90
Monthly Benefit	=	\$ 393.41

In addition, our plan makes provision for early retirement where the plan member has at least 10 years of service, and has attained age 60 years. In such cases, there is a benefit reduction for each month of such member's early retirement.

IV. GENERAL OBSERVATIONS

Your invitation has indicated that our views on a number of matters are being sought. However, before expressing such observations, I should like briefly to acquaint you with a general background that will have a bearing on these observations.

Background Comment

- The average age of Michelin employees in Nova Scotia is 28.7 years.
- Michelin employees, like Maritimers generally, have a deep sense of personal worth and independence.
- Many Michelin employees, or their families, have through their personal initiative or circumstances, developed the

[Traduction]

Méthode de fixation du montant de la prestation:

Le montant de la prestation de retraite est établi en fonction:

- du nombre d'années que le participant a payé des cotisations;
- du revenu annuel moyen du participant au cours des 5 années consécutives d'emploi où son salaire a été le plus élevé;
- des gains annuels moyens ouvrant droit à une pension du Régime de pensions du Canada au cours de 5 années consécutives d'emploi où le salaire a été le plus élevé.

Exemple:

Admettons que:

- l'âge de la retraite obligatoire, c'est-à-dire 65 ans, est atteint le 1^{er} janvier 1979;
- le nombre d'années de participation s'élève à 30;
- les cinq années consécutives entre 1974 et 1978 représentent les années où le salaire a été le plus élevé.

	<u>Revenu provenant d'un emploi à la société Michelin</u>	<u>Maximum des gains ouvrant droit à une pension du Régime de pensions du Canada</u>
1978	\$13,312	\$10,400
1977	\$12,247	\$ 9,300
1976	\$11,389	\$ 8,300
1975	\$10,478	\$ 7,400
1974	\$ 9,535	\$ 6,600
Total	\$56,961	\$42,000
	÷ 5	÷ 5
Moyenne	\$11,392.20	\$ 8,400

La prestation annuelle du Régime de pensions Michelin est calculée de la façon suivante:

30 ans × .0125 × \$8,400	=	\$3,150.00
30 ans × .0175 × \$(11,392.20 - 8,400)	=	\$1,570.90
Prestation annuelle globale	=	\$4,720.90
Prestation mensuelle	=	\$ 393.41

De plus, notre régime prévoit qu'un employé peut prendre sa retraite avant l'âge normal, pourvu qu'il ait au moins 10 années de service et ait atteint l'âge de 60 ans. Dans de tels cas, on réduit la prestation en fonction de nombre de mois dont un tel participant a devancé sa retraite.

IV. OBSERVATIONS GÉNÉRALES

Dans votre invitation, il était indiqué que vous vouliez connaître notre opinion sur un certain nombre de questions. Néanmoins, avant de vous faire part de notre point de vue, j'aimerais vous donner brièvement certains renseignements généraux qui influenceront nos commentaires.

Renseignements généraux

- En Nouvelle-Écosse, l'âge moyen des employés de la société Michelin est 28,7 ans.
- Les employés de la société Michelin, comme les habitants des Maritimes en général, accordent beaucoup d'importance à la valeur personnelle et à l'indépendance.
- Grâce à leur initiative personnelle ou à différentes circonstances, beaucoup d'employés de la société Michelin,

[Text]

means by which they are able to achieve a degree of independence in matters related to food, fuel and employment.

- Michelin employees are generally keenly aware that any legislated program, regardless of its nature, derives its financial ability from and through the productive efforts of persons like themselves.
- There is, as well, a feeling of frustration that governments have failed to deal successfully with root causes of social disruption, such as inflation, unemployment, energy, and the many facets of regional disparity as they appear to manifest themselves day to day.
- Finally, there is concern that governments frequently take legislative or other steps, which prove subsequently to be burdensome to the economy without realizing the sought after goal.

Vesting

Historically, private pension plans were developed by employers for a variety of reasons; among them:

- Attraction and retention of employees;
- Attraction of a better class of applicant;
- Reduction of turnover and training costs;
- A means by which long and faithful service may be rewarded;
- Pensions permit retirement of the superannuated employee;
- Pensions are a means by which social responsibilities of an employer may be met, and goodwill fostered within their community.

This brief review reminds us that in many cases sponsoring firms have undertaken the long term financial and administrative liability of a private pension plan, because they believe that such a program will assist in achieving a greater level of employment stability; and greater employment stability should enhance the long term ability of the enterprise to compete, due in large part, to the fact that previously developed knowledge, skill and productive capability remains with the employer. As well, it is assumed that employees who have a long term interest in the financial wellbeing of the enterprise, will in the course of their daily activities be more responsible for, and responsive to, their work.

In some ways then, vesting might be seen as counter-productive to the attainment of some of the goals set when establishing a private pension plan.

On the other hand, in some particular situations, the prospect of vesting has caused some individuals to cease employment solely to gain access to funds that would otherwise become locked into a pension plan by vesting.

Generally then, it is our view that vesting should occur, through time, so that the future right of an employee is confirmed and safeguarded.

[Traduction]

ou leur famille, sont parvenus de diverses façons à atteindre un certain degré d'indépendance dans des domaines tels que la nourriture, le carburant et l'emploi.

- Dans l'ensemble, les employés de la société Michelin savent très bien que tout programme, peu importe sa nature, est financé à l'aide des efforts déployés par des gens comme eux.
- Il existe également un sentiment de frustration que les gouvernements n'ont pas réussi à éliminer et qui est causé par des problèmes sociaux tels que l'inflation, le chômage, la crise de l'énergie et les disparités régionales dont les nombreux aspects se manifestent chaque jour.
- Enfin, on s'inquiète du fait que les gouvernements prennent souvent des mesures législatives ou autres qui s'avèrent par la suite onéreuses et n'atteignent pas le but recherché.

Quote-part de l'employeur

Au cours des années, les régimes de pensions privés ont été mis sur pied par les employeurs pour différentes raisons, entre autres:

- pour attirer et garder les employés;
- pour attirer une meilleure catégorie d'employés;
- pour réduire les coûts de roulement de la main-d'œuvre et de formation;
- pour récompenser de longues années de loyaux services;
- pour permettre aux employés ayant cotisé de prendre leur retraite;
- pour permettre à un employeur d'assumer ses responsabilités envers la société et de s'attirer ainsi la bienveillance de sa collectivité.

Cette brève revue nous rappelle que, dans bien des cas, les entreprises ont choisi d'administrer et de financer à long terme un régime de pensions privé, parce qu'elles croient qu'un tel programme les aidera à atteindre une plus grande stabilité d'emploi; ce qui leur permettrait à long terme d'être plus en mesure de soutenir la concurrence grâce, en grande partie, au fait que l'employeur conserve ce que les employés ont acquis avec les années, c'est-à-dire des connaissances, des aptitudes et un bon rendement. De plus, on prend pour hypothèse que les employés qui s'intéressent à long terme au bien-être financier de l'entreprise, accompliront leur travail plus efficacement.

Ainsi, on peut dire que la dévolution de la quote-part va à l'encontre de certains buts fixés lors de la mise sur pied d'un régime de pensions privé.

Par ailleurs, dans certaines situations précises, la perspective d'une dévolution a poussé certaines personnes à cesser de travailler simplement pour obtenir des fonds qui autrement seraient restés bloqués dans le régime par ces dévolutions.

Nous sommes donc d'avis que la dévolution ne devrait se faire qu'avec le temps afin que les droits futurs d'un employé soient assurés et protégés.

[Text]

We believe, however, that vesting provisions should be a function of the particular circumstances of each private plan, rather than determined in abstract by legislation. Otherwise, private plans as we know them today will probably cease to exist, to be replaced presumably by yet another state-imposed program.

The basis for this observation is two-fold:

- Private plans would no longer be uniquely responsive to their particular membership and their circumstances.
- There would be little or no competitive value in establishing private pension plans where none exist, and further, it could create additional financial liability for existing private plans when compared to employers who do not sponsor private pension plans.

Therefore, we approve of vesting as a means of recognizing the obligations or liability of a private plan to a plan member, but feel that determination of the time at which vesting should occur is a matter to be determined by the individual plan.

Indexing

Basic benefits under private pension plans are largely determined by an employer and employees, as a function of employment. As such, both have a degree of control over the anticipated result arising as it does out of the employment.

Indexation, however, becomes a response to factors over which neither the employer nor the employee have direct control. The major factor is, of course, inflation, which is generally thought by most persons to result from government policy.

It is equitable, therefore, to require a private employer to assume the additional burden to an open-ended liability? Especially as the prime factor causing the liability may be the result of policy action, over which he exercises little or no control.

Obviously, most sponsors of private pension plans are concerned at the apparent erosion of the benefit level paid by their plans. Indeed, many have attempted to recognize this fact by ad hoc payments from time to time within their financial ability.

Again, to impose any mandatory requirement for indexing of private pension plans will likely have the effect of:

- (a) creating greater compensation disparity between private plan sponsors, and non-sponsor companies;
- (b) reducing the funds available to the private plan sponsor for reinvestment in their enterprise;
- (c) and, in all probability this would limit the establishment of new private pension plans in the future.

Therefore, we are of the view that the first answer to erosion of pension plan benefits is better understanding and control of

[Traduction]

Nous croyons, cependant, que les dispositions concernant la dévolution devraient être rédigées en fonction des conditions particulières de chaque régime privé, plutôt que d'être formulées d'une façon abstraite dans une loi. Sans quoi, les régimes privés que nous connaissons actuellement cesseront probablement d'exister et seront remplacés par un autre programme imposé par l'État.

Ce commentaire est fondé sur deux critères:

- les régimes privés ne seraient plus établis uniquement en fonction des exigences particulières de leurs participants et des conditions de l'entreprise.
- s'il n'existe pas de régimes de pensions privés, les entreprises ne seront pas encouragées à en établir étant donné qu'ils auront très peu sinon aucune valeur concurrentielle; de plus, cela pourrait créer une responsabilité financière supplémentaire pour les régimes privés actuels par rapport aux employeurs qui ne parraineraient pas de régimes de pensions privés.

Par conséquent, nous sommes en faveur de la dévolution parce qu'elle permet de préciser les obligations ou la responsabilité d'un régime privé envers un participant, mais nous sommes d'avis que la date à laquelle la dévolution doit avoir lieu devrait être fixée par chaque régime en particulier.

Indexation

Les prestations de base des régimes de pensions privés sont établies en grande partie par un employeur et ses employés. Ainsi, les deux ont un certain contrôle sur le résultat prévu.

L'indexation, cependant, résout des problèmes sur lesquels ni l'employeur ni l'employé n'ont de contrôle direct. Bien entendu, le problème principal est l'inflation dont, selon la plupart des citoyens, le gouvernement est responsable.

Donc, est-il juste de demander à un employeur privé d'assumer le fardeau supplémentaire d'une obligation non-limitative? Plus particulièrement si le facteur principal qui cause cette obligation est le résultat d'une politique sur laquelle il n'a que très peu sinon aucun contrôle.

Bien entendu, la plupart des commanditaires de régimes de pensions privés s'inquiètent de l'érosion évidente des prestations versées par leur régime. En fait, beaucoup d'entre eux ont essayé de tenir compte de ce fait en versant de temps à autre des paiements spéciaux en fonction de leur situation financière.

Une fois de plus, l'imposition d'une obligation d'indexer les régimes de pensions privées aura l'effet de:

- a) créer un plus grand écart d'indemnisation entre les commanditaires de régimes privés et les sociétés qui ne le sont pas;
- b) réduire les fonds que les commanditaires de régimes privés pourraient réinvestir dans leurs entreprises
- c) et, fort probablement, entraver la création de futurs régimes de pensions privées.

Par conséquent, nous estimons qu'il vaudrait mieux résoudre l'érosion des prestations des régimes de pensions par une

[Text]

the inflationary process, rather than indexing. Secondly, a degree of responsibility for future wellbeing must lie with each individual, but there must be a social/economic climate that is supportive of the individual effort to achieve his financial objective.

Mandatory Retirement Ages

The Special Senate Committee is reminded that our company is primarily concerned with the manufacture of our products, that is, in excess of 80 per cent of our people are directly engaged in manufacturing activities. As such, we are very aware of the physical demands that exist in tire manufacturing, and the consequences that might flow from any decision that fails to recognize this aspect of our industrial activities.

Obviously, it is quite incorrect to attribute the necessary physical capability we require to any class of citizens on the basis of age alone. However, it is our considered opinion that generally speaking, persons who have been engaged in industrial work for a period of years would normally consider that they have earned a right to retire from that activity by the age of 65 years. This age, though arbitrary, has developed as the generally accepted benchmark through both social policy and private initiative.

Indeed, most private industrial programs have taken steps to provide for early retirement, which must serve as some expression of the view generally held by this sector of our economy. In our own circumstances, I might add that the most frequently asked question with respect to retirement centres around the possibility of early retirement, and the consequences of such a decision.

In favour of mandatory retirement age, from our viewpoint, is the planning that it permits in terms of employment benefits, benefit costs, and staff evolution. You have seen that our entire benefits program targets on age 65 years. That is, for example, the date at which a disabled employee would move from benefit under our disability plan to benefit under the Michelin Pension Plan. We have extreme difficulty contemplating what the result might be if on the other hand we had no planning base in circumstances such as these, for it seems to us that sound management of resources, human as well as financial, requires some planning format as the basis for making decisions that are fair and equitable.

Any proposal that diminishes the ability to plan constructively human, financial, or other resources, in a meaningful way, must in consequence reduce efficiency, competitive potential, and continued viability.

The Special Senate Committee is aware that many publicly funded programs, activities and institutions have long used age as a primary determinant of citizen participation, including:

—Public school system; organized sports; use of motor vehicles; participation in employment; use of intoxicating substances; voting age; military service; treatment by the legal system; Canada Pension Plan; Old Age Security; to name but a few.

[Traduction]

meilleure compréhension et un meilleur contrôle du processus inflationniste, plutôt que par l'indexation. De plus, chacun doit s'assurer un certain degré de bien-être futur, mais le climat socio-économique doit soutenir l'effort individuel pour atteindre cet objectif financier.

L'âge de la retraite obligatoire

Nous rappelons au Comité sénatorial que notre société s'intéresse avant tout à la fabrication de produits, c'est-à-dire que plus de 80 p. 100 de nos employés sont directement engagés dans la fabrication. Nous sommes donc fort bien au courant des exigences physiques qu'impose la fabrication de pneus, et des conséquences qui pourraient découler de toute décision qui ne tiendrait pas compte de cet aspect de notre activité industrielle.

De toute évidence, il est tout à fait incorrect d'attribuer la capacité physique que nous exigeons à une catégorie particulière de citoyens en se fondant uniquement sur l'âge. Toutefois, nous en sommes arrivés à penser que, de façon générale, les personnes qui ont effectué un travail industriel pendant un certain nombre d'années pourraient s'estimer en droit de prendre leur retraite vers l'âge de 65 ans. Cet âge, même s'il est arbitraire, sert de jalon généralement accepté par la politique sociale et l'entreprise privée.

En effet, la plupart des programmes industriels privés ont prévu la retraite hâtive, ce qui doit traduire l'opinion générale de ce secteur de notre économie. Quant à nous, je pourrais ajouter qu'en matière de retraite, on nous interroge le plus souvent sur les possibilités de retraite hâtive, et sur les conséquences d'une telle décision.

A l'appui d'un âge obligatoire de la retraite, nous pourrions alléguer qu'il permet de planifier les prestations de l'employé, leurs coûts, et le roulement du personnel. Vous avez constaté que tout notre programme de prestations est axé sur l'âge de 65 ans. Par exemple, c'est à cet âge qu'un invalide cesse d'être indemnisé par notre régime d'invalidité pour bénéficier du régime de pension Michelin. Nous avons peine à imaginer ce qui se passerait sans aucun critère de planification dans des circonstances comme celles-ci, car il nous semble qu'une administration saine des ressources, aussi bien humaines que financières, exige une certaine forme de planification à la base de décisions justes et équitables.

Toute proposition qui diminue sensiblement la possibilité de planifier de façon constructive les ressources humaines, financières ou autres, doit par conséquent réduire l'efficacité, le potentiel concurrentiel et la viabilité à long terme.

Le Comité sénatorial spécial sait qu'un grand nombre de programmes, d'activités et d'institutions financés par le public utilisent depuis longtemps l'âge comme critère principal de participation des citoyens, notamment:

—Les systèmes d'école publique; les sports organisés; les permis de conduire; la participation à l'emploi; la consommation de substances alcoolisées; l'âge de vote; le service militaire; le traitement par le système judiciaire; le Régime de pensions du Canada; le Régime de sécurité de la vieillesse; pour n'en nommer que quelques-uns.

[Text]

Obviously, each of these situations seeks to address the particular circumstances arising in that activity, and attempts not only to protect the rights of an individual, but also the rights of a group. Additionally, the criteria provides a basis for planning the particular short and long term needs and responsibilities of each activity, as well as providing a basis for review.

As in the case of vesting, we hold the general view that the determination of whether there ought to be a mandatory retirement age, or not, and if so, what the appropriate age is, ought to be determined in the circumstances of a particular employment situation, based on the facts therein existing, and not by regulation.

V. CONCLUSION

You have no doubt observed that we are fully committed to the concept of free enterprise, believing as we do that a free competitive marketplace will respond and create the alternatives sought by society.

It is, as well, our view that sound social policy is policy that provides a social/economic climate that is supportive of free enterprise, and which serves to identify and guide persons toward the achievement of future social objectives, rather than a policy of regulation.

Mr. Chairman, honourable senators, your invitation to us has stimulated considerable reflection and discussion of the matters raised, among our employees, and with our neighbours. That discussion will no doubt continue. From that standpoint alone, your undertaking has begun to contribute to a reconsideration of thought and values, which will, I am sure, contribute to our perspective of these matters.

We are pleased to have had the opportunity of sharing our viewpoint with you, and we hope that our participation will assist your inquiry in some small way.

The Chairman: Thank you, Mr. Grebeldinger. You have plants in France, Germany, Holland, Italy and the United Kingdom, but not in the United States?

Mr. Grebeldinger: We have four plants in the United States.

The Chairman: How do your four plants in the United States live with the American law which says that there is no longer any age limit? Age 65 has been done away with completely in the public service, and in the private sector it has gone up to 70.

Mr. Grebeldinger: I have two responses to that. First, those plants started operations in 1974 and, therefore, we do not have people in the United States who would be retiring in the immediate future. Second, and this is a more general response, we are living with it like every other employer in the United States, that is, they are almost completely in the dark as to what effect that legislation will likely have within the next five to ten years. I am quite sure when I say that. I have heard you refer to the United States experience. I appreciate that you have information—I do not know where you got it. I have just returned from a five-day conference in the United States with employers. It is their considered opinion as a consensus that

[Traduction]

De toute évidence, dans chacun de ces cas, on cherche à s'adapter aux circonstances particulières qui découlent de cette activité, et on tend non seulement à protéger les droits de la personne, mais également ceux d'un groupe. De plus, le critère qui préside à la planification des besoins et responsabilités à court et à long terme que comporte chaque activité, sert également de critère d'examen.

Pour ce qui est des intérêts acquis, par exemple, nous sommes généralement d'avis que pour décider de l'opportunité d'un âge de la retraite obligatoire et pour fixer cet âge, il faut se pencher sur les circonstances particulières à chaque situation d'emploi donnée en se fondant sur les faits pertinents et non procéder par réglementation.

V. CONCLUSION

Vous avez certainement remarqué que nous adhérons pleinement au concept de la libre entreprise. Nous croyons en effet qu'un marché concurrentiel libre répondra aux besoins de la société et lui fournira les possibilités qu'elle recherche.

Nous croyons également qu'une politique sociale saine est celle qui fournit un climat socio-économique propice à la libre entreprise, et qui sert à encourager et à guider les personnes vers la réalisation d'objectifs sociaux à venir, plutôt qu'une politique de réglementation.

Monsieur le président, honorables sénateurs, votre invitation nous a fait considérablement réfléchir et discuter des questions posées, avec nos employés et nos voisins. Cette discussion, à n'en pas douter, se poursuivra. De ce seul point de vue, votre initiative aura déjà commencé à favoriser un examen de conscience et une remise en question des valeurs qui, j'en suis sûr, contribueront à élargir notre conception de ces questions.

Nous sommes heureux d'avoir eu l'occasion d'échanger avec vous nos points de vue et espérons que notre modeste participation contribuera à votre enquête.

Le président: Merci, Monsieur Grebeldinger. Vous avez des usines en France, en Allemagne, en Hollande, en Italie et au Royaume-Uni, mais non aux États-Unis?

M. Grebeldinger: Nous en avons quatre aux États-Unis.

Le président: Comment ces quatre usines se débrouillent-elles avec la loi américaine supprimant l'âge de retraite obligatoire? Dans la Fonction publique, la retraite à 65 ans n'est absolument plus obligatoire, et l'on peut rester dans le secteur privé jusqu'à 70 ans.

M. Grebeldinger: J'ai deux réponses à cela. Premièrement, ces usines ont commencé à fonctionner en 1974 et n'ont donc pas à leur service d'employés qui seraient susceptibles de prendre leur retraite dans un avenir immédiat. Deuxièmement, et c'est une réponse plus générale, nous nous débrouillons comme tout autre employeur aux États-Unis, c'est-à-dire que tous ignorent complètement quelles sont leurs responsabilités aux termes de cette mesure législative et quelles seront les répercussions probables de celles-ci dans 5 ou 10 ans. Et je suis sûr de ce que je dis. Vous avez fait allusion à l'expérience des États-Unis. Vous avez des renseignements à cet égard, mais je ne sais pas d'où vous les tenez. Je reviens tout juste d'une

[Text]

they do not know what is going on. There is great concern as to what is expected of them, and there is even greater concern in regard to a point about which I am personally most concerned, and that is how to communicate with employees where you have law in the abstract, without regulation.

The Chairman: What stops them from communicating with their employees?

Mr. Grebeldinger: They do not have sufficient knowledge about the requirements of the legislation are on of the practical means by which they are regulated.

The Chairman: There are regulations that I have seen, that Washington laid down—I saw it in Washington as I saw here—for the employees across the country, and I have not read of any howls.

Mr. Grebeldinger: I will not try to analyse the United States political scene, but I am sure you are aware there have been a tremendous number of laws passed, or attempts to pass them, in the United States in the past five or six years. The OSHA, Occupational Safety and Health Administration, standards have caused a considerable amount of dislocation in industry. There has also been Supreme Court action and a great many of the regulations imposed by that legislation have been set aside. I think you might consider that there has been a lot of distraction in the United States from the standpoint of the so-called occupational safety and health regulations. There have been regulations dealing with liability of products after sale, all of which has contributed very much to diversify the effort of industry to speak to any one topic which was not imminent for them. I think that would be my view.

Senator Bell: Mr. Chairman, Senator Deschatelets is pushing me into asking this question. In regard to a reference you make on page 3, and about which I am a little puzzled, you say in the third paragraph:

Obviously, skills training is portability to other regions of Canada . . .

Are you saying there that what you do is train these highly skilled technicians and so on, and that a demand is placed on their skill for other parts of the country in that they would be paid higher wages if they moved to, say, Alberta or British Columbia, after you train them?

Mr. Grebeldinger: Yes, that is essentially the case. We have currently in Brampton a work force of 3,000 people or a little better. Approximately 40 people have been engaged in training. We have a facility for trades training which is second to none in all of the maritimes.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Where?

Mr. Grebeldinger: In New Glasgow. That program is about to be housed in a new \$41/2 million building. We are training those persons, and the point in introducing it in this document is to lead you to compensation by way of suggesting to you that it seems to us rather pointless to make the investment in

[Traduction]

conférence de 5 jours qui s'est déroulée aux États-Unis et réunissait des employeurs. Tous s'accordent à dire qu'ils ne savent pas ce qui se passe. Ils s'inquiètent beaucoup de ce qu'on attend d'eux. Ils se soucient encore davantage d'une question qui me préoccupe personnellement beaucoup, c'est-à-dire de la façon dont ils peuvent communiquer avec les employés, car ils n'ont qu'une loi abstraite dont s'inspirer, sans règlement.

Le président: Qu'est-ce qui vous empêche de communiquer avec vos employés?

M. Grebeldinger: Ils ne connaissent pas suffisamment les exigences du projet de loi ou les modes de réglementation dont ils font l'objet.

Le président: Washington a déposé un règlement visant les employés de tout le pays. Je l'ai lu, à Washington même, je n'y ai décelé aucune erreur grossière.

M. Grebeldinger: Je ne tenterai pas d'analyser la scène politique américaine, mais vous n'êtes pas sans savoir que les États-Unis ont au cours des cinq ou six dernières années essayé d'adopter d'innombrables lois. Les normes établies par l'OSHA, l'«Occupational Safety and Health Administration», ont été la cause d'un vaste bouleversement dans l'industrie. Des poursuites ont été intentées en Cour suprême et bon nombre des règlements imposés par ce projet de loi ont été écartés. Je pense que vous devez tenir compte de ce qu'il y a beaucoup de confusion aux États-Unis en ce qui concerne les règlements sur la santé et la sécurité au travail. Des règlements concernant la responsabilité des produits après-vente contribuent beaucoup à diversifier les efforts faits par l'industrie pour se prononcer sur des questions ne les touchant pas immédiatement. Ce serait là mon point de vue.

Le sénateur Bell: Monsieur le président, le sénateur Deschatelets me demande de poser une question. Vous faites à la page 3 une réflexion qui m'étonne quelque peu. Vous dites au troisième paragraphe:

De toute évidence, la formation de compétences est transférable dans d'autres régions du Canada . . .

Voulez-vous dire que vous formez des techniciens hautement spécialisés, etc., et qu'on leur offre des salaires plus élevés s'ils déménagent en Alberta ou en Colombie-Britannique après que vous les avez formés?

M. Grebeldinger: Oui, tel est essentiellement le cas. Nous avons actuellement à Brampton un effectif d'environ 3,000 personnes. Environ 40 d'entre elles sont à la formation. Nous avons une installation pour les cours de métier qui n'a pas sa pareille dans toutes les Maritimes.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): A quel endroit?

M. Grebeldinger: A New Glasgow. Ce programme sera bientôt exécuté dans un bâtiment de 41/2 millions de dollars. Nous parlons dans notre mémoire de ces cours de formation dans le but d'aborder avec vous la question de l'indemnisation. Il nous semble plutôt inutile d'investir dans la formation de

[Text]

skills development if we do not have a compensation program which is attractive to our employees. Therefore, the particular pension plan we have is in response to that employee group in that community.

I think it is terribly important to distinguish two things. We think of the younger person when we speak of vesting, who sees vesting as an infringement on his rights to self-determination or independence. We do have those people who are now approaching the eighth or ninth year of a pension program and who are on the brink of vesting and who are asking themselves the question: Am I prepared to make the kind of commitment to my employment that is going to lock that in? Or is now the time I should take off to British Columbia or Alberta to work in Syncrude? What troubles me is that, notwithstanding the fact that we have this vast number of people going through various states of training, we still have government programs, called mobility grants, where these people can put themselves out of employment for several weeks and then be relocated to Alberta or somewhere else at the expense of the federal government of Canada.

The Chairman: Why not, if there is no employment for them where they are?

Mr. Grebeldinger: There is employment. We want skilled tradespeople. We could keep them for seven years.

The Chairman: Why, you could not get a dime from the federal government to move them if there was employment in the area.

Mr. Grebeldinger: I very recently established with the CNC that that is not the case.

The Chairman: It is hard enough to get a dime to move anybody, without getting a dime to move them, especially to go to employment.

Mr. Grebeldinger: I think our problem is that we see a lot of dimes going west and very few coming east.

The Chairman: They are going there because they are getting employment. No one is shipping them out.

Senator Anderson: Do you mean they have left their employment?

Mr. Grebeldinger: They have left their employment and find themselves free agents in terms of CMC. This means they do not return to us, which is unlikely when they leave. They are free agents and they are capable of getting a mobility grant.

The Chairman: You started off by talking about the freedom they have. A man leaves your employment. I do not know why, because it seems to be a good employment. He goes away. What are we supposed to do about it?

Mr. Grebeldinger: No, no, I am not asking you to do anything. This was in reference to vesting. We have indicated that there are two classes of vesting. One is where a person feels he does not want to be vested in the plan because he has personal funds in the plan which he would like to remove. In the second instance we have those who consider that vesting is an important aspect of retention. In other words, the whole

[Traduction]

compétences si nous n'offrons pas de programme d'indemnisation qui soit séduisant pour nos employés. Par conséquent, notre régime de retraite est fonction de ce groupe d'employés de la localité.

Je pense qu'il est terriblement important de faire une distinction entre les deux choses suivantes. Quand nous parlons d'intérêts acquis, nous pensons aux jeunes qui les considèrent comme empiètement sur leur droit à l'autodétermination et à l'autonomie. Certains cotisent à un régime de retraite depuis 8 ou 9 ans. Ils sont à la veille de jouir d'intérêts acquis et se posent la question suivante: Suis-je disposé à prendre, par rapport à mon travail, le type d'engagement qui déterminera mes droits acquis? Ou le temps est-il venu pour moi de déménager en Colombie-Britannique ou en Alberta pour travailler pour Syncrude? Ce qui me gêne, indépendamment du fait que nous avons un grand nombre de personnes qui font divers stages de formation, c'est qu'il y a toujours les programmes du gouvernement, les subventions à la mobilité, par lesquelles ces personnes peuvent quitter leur emploi pendant plusieurs semaines et être réinstallées en Alberta ou ailleurs aux frais du gouvernement fédéral.

Le président: Pourquoi pas, s'il n'y a pas de travail là où ils sont?

M. Grebeldinger: Il y en a. Nous voulons des ouvriers spécialisés. Nous pourrions les garder pendant 7 ans.

Le président: Pourquoi ne pourriez-vous pas obtenir une subvention du gouvernement fédéral pour les amener dans votre région s'il y a du travail.

M. Grebeldinger: De concert avec le C.M.C. nous avons récemment déterminé que tel n'était pas le cas.

Le président: Il est passablement difficile d'obtenir de l'argent, notamment pour déplacer un employé.

M. Grebeldinger: Notre problème, c'est à mon avis que beaucoup d'argent va à l'ouest, et très peu à l'est.

Le président: C'est qu'on y trouve du travail. Personne ne les y envoie.

Le sénateur Anderson: Voulez-vous dire que ces personnes quittent leur emploi?

M. Grebeldinger: Oui, et elles deviennent des pigistes du point de vue de C.M.C. Il est donc peu vraisemblable qu'elles nous reviennent. Ce sont des pigistes, et elles sont en mesure d'obtenir une subvention à la mobilité.

Le président: Vous avez commencé par parler de leur liberté. Disons qu'une personne vous quitte. Je ne sais pas pourquoi, car il semble que vous offrez de bons emplois. De toute façon, elle vous quitte. Que sommes-nous supposés y faire?

M. Grebeldinger: Je ne vous demande pas de faire quoique ce soit. J'en parlais par rapport aux intérêts acquis. Nous avons mentionné qu'il y avait deux types de situations sur le plan des intérêts acquis. Dans un premier cas, une personne peut ne pas vouloir jouir d'intérêts acquis parce qu'elle a investi suffisamment d'argent dans le régime et veut le retirer. Dans le deuxième cas, nous avons les personnes qui considèrent

[Text]

pension program is a question of vesting, and you are confronting very young people with a decision—if they have aspirations about seeing the rest of Canada, now is the time to do it, because two years from now their funds will be locked into a pension plan. Many people who come out are looking at \$3,000 or \$4,000 which they have access to immediately and which is of financial assistance to them in carrying out whatever their new programs are.

The Chairman: On that \$3,000 or \$4,000 point, you would require a considerable number of years to get that in pension. How soon can they get \$3,000 or \$4,000 in pension, when the average pension across the whole country is \$5,000?

Mr. Grebeldinger: I am not talking about what it would be at the age 55 in benefit level. I am talking about the funds that he can withdraw.

The Chairman: How would he have \$4,000? He contributes 5 per cent of his salary to his pension?

Mr. Grebeldinger: Three per cent.

The Chairman: Three per cent. What sort of salary would he be getting if he contributed \$4,000 in five or six years?

Mr. Grebeldinger: I suggest it would be eight or nine years.

The Chairman: Or even ten years. What kind of salary would he be getting? Would it be \$10,000?

Mr. Grebeldinger: We have no employee on our plant who is getting less than \$13,000 or \$14,000.

The Chairman: There are no employees under that?

Mr. Grebeldinger: A great many of them are earning \$20,000 a year.

Senator Bell: As part of retaining your skilled work force, is any consideration given to having it on a profit-sharing basis?

Mr. Grebeldinger: We have considered profit-sharing. Initially we found that when starting a new operation you have no profit. Indeed, our operations are not profitable in that sense of the word, even today. With a substantial start-up policy, we do not really visualize there will be the kind of profit we could share meaningfully. Therefore we chose the pension as a method of providing a discipline to ourselves, that we must meet that requirement. We felt at the same time it gave an attraction in our employment to older people we would prefer to have as employees in our organization.

Senator Bell: They would feel more secure with a pension plan rather than taking a chance with profits going up or down?

Mr. Grebeldinger: We have taken a number of Canadian National's employees. For that kind of person, given a choice between a pension plan he could understand and the speculation of profit-sharing in a region that has not had a lot of new successful business, in our mind the pension plan would be by far the more saleable commodity.

[Traduction]

la dévolution comme élément d'importance favorisant la permanence de la main-d'œuvre. En d'autres termes, tout le programme de pension est une question de dévolution, et vous obligez de très jeunes gens à prendre une grave décision. Si ces jeunes désirent voir le reste du pays, ils doivent le faire sans tarder, parce que dans deux ans leurs fonds seront bloqués dans un régime de pension. Bien des personnes qui quittent leur emploi peuvent toucher immédiatement \$3 000 ou \$4 000, somme qui les aidera financièrement à réaliser leurs nouveaux projets quels qu'ils soient.

Le président: Au sujet de ces \$3 000 ou \$4 000, il vous faudrait travailler bien des années pour toucher une pension de cet ordre-là. Combien de temps faut-il pour accumuler une pension de \$3 000 ou \$4 000 lorsqu'on sait que la pension moyenne dans l'ensemble du pays est de \$5 000?

M. Grebeldinger: Je ne parle pas des prestations que l'on pourrait toucher à 55 ans. Je parle des fonds qu'une personne peut retirer.

Le président: Comment peut-on arriver à une somme de \$4 000 quand l'employé verse 5 p. 100 de son salaire dans son régime de pension?

M. Grebeldinger: C'est 3 p. 100.

Le président: D'accord. Quel genre de traitement doit toucher l'employé pour cotiser \$4 000 dans cinq ou six ans?

M. Grebeldinger: Je dirais plutôt huit ou neuf ans.

Le président: Ou dix même. Quel serait son salaire? \$10,000?

M. Grebeldinger: Aucun de nos employés ne touche un salaire inférieur à \$13,000 ou \$14,000.

Le président: Aucun employé ne fait moins que cela?

M. Grebeldinger: Un bon nombre d'entre eux gagnent \$20,000 par année.

Le sénateur Bell: Comme moyen de retenir votre main-d'œuvre qualifiée, songez-vous au régime de participation aux bénéfices?

M. Grebeldinger: Nous y avons songé, quoique les profits d'une nouvelle entreprise sont inexistant au début. En fait, encore aujourd'hui, nos activités ne rapportent aucun profit dans le sens propre du mot. Notre politique de mise en train étant ce qu'elle est, nous ne voyons pas réellement ce que nous aurions à partager. Nous avons donc choisi le régime de pension pour nous imposer une discipline. Nous avons pensé en même temps qu'un régime de pension attirerait les personnes plus âgées, candidats que nous préférons d'ailleurs comme employés de notre entreprise.

Le sénateur Bell: Les employés préféreraient la sécurité d'un régime de pension à la possibilité d'une part des profits?

M. Grebeldinger: Nous avons pris un certain nombre d'employés du CN. Dans leur cas, je crois qu'il est bien plus facile de leur faire accepter un régime de pension de retraite qu'ils comprennent que d'essayer de les tenter avec un régime de participation aux bénéfices dans une région où les nouvelles entreprises prospères sont plutôt rares.

[Text]

The Chairman: I am having a hard time following you, for this reason. What you are saying to the committee is that comparatively young men earning a minimum of \$13,000 or \$14,000 a year in the Maritimes are giving up their jobs, moving to some other place and blowing their pension in the meantime?

Mr. Grebeldinger: There is certainly the potential for that. I am not suggesting they are all blowing it. I don't know what they are doing.

The Chairman: As far as the pension from you is concerned, it is done?

Mr. Grebeldinger: Yes, it is.

The Chairman: That is most unusual. It strikes me, from what I know of this country, you scarcely see that situation in any other part.

Mr. Grebeldinger: Let me suggest this to you. We have had a number of those people leave and start service stations, or go into business for themselves.

The Chairman: That is different.

Mr. Grebeldinger: The point is, the pension program as we perceived it in establishing it was something that provided them security, and also provided security to the company in the sense that it enabled us to retain employees. In fact, we find vesting is a double-edged sword. For those employees who have the intention of staying with you in any case, they see that as a very positive effect. People who are not quite sure, see vesting as a negative feature. It destroys their personal feeling of independence somehow and they leave to operate a wood lot, start a small business, or perhaps go elsewhere in Canada.

I might say, as a personal observation, I can well understand a number of those people would want to visit other parts of Canada at the point where they are highly skilled mechanics; they know they have a skill that they can transport anywhere in this country and find employment without difficulty, and they take the opportunity to do so.

Senator Deschatelets: Your establishment is a few years old. At page 9 you mentioned that the average age of your employees is 28.7. That is quite young. If we ever move from the mandatory retirement age of 65 to, say, 70 years of age, or if we abolish any mandatory retirement age, how will this affect your company in a year or two?

Mr. Grebeldinger: How do I see it will affect our company?

Senator Deschatelets: How will it, if it does affect it?

Mr. Grebeldinger: I think it does not affect us at all in a year or two. We take a position which I should just like to explore with you. The North American car market is a fairly set market; it has not expanded appreciably in the last few years. We have managed to build two plants in Canada which are reasonably successful. We have built four plants in the United States which have yet to show whether they will be successful or not. However, in doing that we are competing, as

[Traduction]

Le président: J'ai du mal à vous suivre. Vous dites que des personnes relativement jeunes, gagnant au moins \$13,000 à \$14,000 par année dans les Maritimes, quittent leur emploi pour aller s'installer ailleurs et dilapident leur fonds de pension?

M. Grebeldinger: C'est sûrement très possible. Je ne dis pas que tous les jeunes le font. Je ne sais pas ce qu'ils font.

Le président: Mais cela arrive dans le cas du régime de votre entreprise?

M. Grebeldinger: Oui, c'est juste.

Le président: C'est très étrange. Je suis étonné, car à ma connaissance, cela se produit rarement dans d'autres régions.

M. Grebeldinger: Permettez-moi de vous expliquer un peu. Un certain nombre de ces personnes quittent leur emploi pour exploiter une station-service ou pour se lancer en affaires.

Le président: Ç, c'est différent.

M. Grebeldinger: En fait, le régime de pension, tel que nous le percevions au début, devait offrir une certaine sécurité aux employés et à l'entreprise dans le sens qu'il nous permettait de garder notre main-d'oeuvre. En réalité, la dévolution est une arme à deux tranchants. Pour les employés qui ont l'intention de demeurer au service de l'entreprise, quoi qu'il advienne, c'est un programme très avantageux. Pour les autres qui ne savent pas trop ce qu'ils veulent faire, la dévolution présente des inconvénients. Ces employés perdent leur sens de l'indépendance et quittent l'entreprise pour exploiter un bout de forêt, se lancer en affaires ou pour aller ailleurs au Canada.

J'ajouterais, à titre d'observation personnelle, que je puis comprendre un certain nombre de ces employés qui veulent visiter d'autres régions du pays, dans la mesure où ils sont des mécaniciens hautement qualifiés et, de ce fait, capables de se trouver facilement du travail n'importe où au pays.

Le sénateur Deschatelets: Votre entreprise n'existe que depuis quelques années. À la page 9 de votre mémoire, on peut lire que la moyenne d'âge de vos employés est de 28.7 ans. C'est très jeune. Comment la décision de porter l'âge obligatoire de la retraite de 65 à 70 ans par exemple, ou d'abolir la retraite obligatoire, comment cette décision dis-je, influera-t-elle sur votre entreprise dans un an ou deux?

M. Grebeldinger: Quels seront les effets sur notre entreprise?

Le sénateur Deschatelets: Quelles seront les conséquences, s'il y en a?

M. Grebeldinger: Je crois qu'il n'y aura aucune répercussion dans un an ou deux. Nous avons adopté l'attitude suivante, et j'aimerais en discuter avec vous. Le marché de l'automobile en Amérique du Nord est relativement stable; il n'a pas connu d'accroissement appréciable ces dernières années. Nous avons réussi à construire au Canada deux usines qui fonctionnent raisonnablement bien. Nous avons construit quatre usines aux États-Unis et nous ne savons pas encore si elles seront rentables.

[Text]

it were, for technology with 42 other plants worldwide, and the question we are framing in our minds is: What does it mean to us ten years from today? In our company we have a no-lay-off policy, which is really the very foundation of any of our benefits or compensation. We are terribly concerned that changes or shifts that seem not to have been well thought out will affect us directly or indirectly.

I might say, in speaking to Nova Scotia and our particular circumstances, perhaps one of the reasons that so many people left Nova Scotia at one point in time was the lack of industrial growth. The consequence of that was, of course, older people—whatever older means—people who had jobs, retained those jobs and the people who were coming along were disposed to leave Nova Scotia to find employment elsewhere.

In our circumstances we have consciously attempted to hire people in the age group 40 plus. We have been quite successful. We have not been as successful as I would like, as you have seen by our average. That average has been coming down every year, as we have exploited, as it were, that age group in our communities. We are now getting the young people coming into our organization, and hopefully will have the older people coming back into our organization and bring that balance back. Certainly 28.7 is a very young age for an industry such as ours.

Senator Deschatelets: In the first paragraph of your conclusion on page 16 you say:

You have no doubt observed that we are fully committed to the concept of free enterprise, believing as we do that a free competitive marketplace will respond and create the alternatives sought by society.

Are you here implying in any way that if we leave the situation as it is now companies such as Michelin, CN and others, big concerns, would be able to create the alternatives? Before you answer, let me remind you that we have in Canada 2.4 million citizens, male and female, over the age of 65, and according to the statistics three-quarters of them live on the poverty line. This is one statistic. I mentioned earlier that 61 per cent of all workers are not covered by any private pension plan, which means that when they get into retirement they will have the old age pension and, most of them, although not all, the Canada Pension Plan. We figure this is not enough to live on properly because of inflation.

In this inquiry we have found there is an attitude in society that will have to change. It amounts to discrimination because of age only. We would like to live in a society where men and women will be able to work and not be punished because they are 65 years of age or 20 years of age.

Do you think we have reached this state of affairs? Does your conclusion still apply? Without government taking the initiative in this situation, do you think free enterprise is able to cope with it?

[Traduction]

bles. Néanmoins, la construction de ces usines nous permet de livrer concurrence dans le domaine de la technologie à 42 autres usines dans le monde, d'où la question suivante: où en serons-nous dans dix ans? Notre société a une politique de non licenciement qui, en fait, est à la base de notre régime de rémunération. Nous nous préoccupons beaucoup du fait que des changements ou des mutations qui n'ont pas été bien planifiés auront des conséquences directes ou indirectes pour nous.

En ce qui concerne la Nouvelle-Écosse et notre situation propre, il est possible que l'insuffisance de croissance industrielle explique en partie qu'un si grand nombre de personnes aient quitté la Nouvelle-Écosse, à une certaine époque. Cette situation a évidemment eu pour conséquence que les personnes plus âgées quoi que cela veuille dire qui avaient des emplois les ont conservés et les autres qui arrivaient sur le marché du travail ont quitté la province pour trouver de l'emploi ailleurs.

Dans ces circonstances, nous avons favorisé l'embauche de personnes se trouvant dans la catégorie des 40 et plus et nous avons obtenu du succès; pas autant que je l'aurais voulu, cependant, comme vous l'indique notre moyenne d'âge. Cette moyenne d'âge a d'ailleurs diminué d'année en année à mesure que nous avons recouru à la main-d'œuvre plus jeune dans nos localités. Les jeunes s'intéressent maintenant à notre organisation et nous espérons que les plus âgés y reviendront afin de rétablir l'équilibre. La moyenne d'âge de 28.7 ans est évidemment très basse pour une industrie telle que la nôtre.

Le sénateur Deschatelets: Au premier paragraphe de votre conclusion à la page 16, vous déclarez:

Vous avez sans aucun doute constaté que nous sommes entièrement en faveur de la libre entreprise parce que nous croyons qu'un marché de libre concurrence permet de trouver les solutions que recherche notre société.

Voulez-vous dire que si nous laissons la situation telle qu'elle est actuellement, les grandes sociétés telle que Michelin, le CN en fait celles qui ont de gros intérêts, trouveront les solutions de rechange? Avant que vous répondiez, j'aimerais vous rappeler qu'il y a au Canada 2.4 millions de citoyens, hommes et femmes, âgés de plus de 65 ans; or selon les statistiques, les 3/4 d'entre eux vivent au seuil de la pauvreté. Ce n'est là qu'une donnée; j'ai déclaré plus tôt que 61% des travailleurs n'ont pas de régime de pensions privé, ce qui signifie qu'au moment de la retraite, ils auront accès à la pension de vieillesse et la plupart d'entre eux, mais pas tous, seront couverts par le Régime de pensions du Canada. À notre avis, ce n'est pas suffisant pour assurer un niveau de vie décent, compte tenu de l'inflation.

Notre enquête nous a révélé un comportement social qui doit disparaître, la discrimination fondée sur l'âge. Nous aimerions une société où les hommes et les femmes ne soient pas pénalisés parce qu'ils ont 65 ans ou 20 ans.

Croyez-vous que nous en sommes là? Vos conclusions sont-elles toujours valables? Croyez-vous que l'entreprise privée puisse trouver une solution sans que le gouvernement ait à intervenir?

[Text]

Mr. Grebeldinger: That is a loaded question. I will answer as best I can. I have taken some time to discuss this in our community with other corporations as well as with our employees. I have not spoken to all of them and have no consensus. I am suggesting to you that whereas there are in place within the realm of pensions or deferred income, if you prefer, a number of programs, it might be well to reflect what the layman understands of those programs.

In many instances we have attempted to counsel people financially, only to find that they were not remotely aware of the basic programs available in this country. We find in counselling families of employees that they are not aware of their rights under CPP and under many legislative programs. I would not suggest for one moment that a huge percentage is in that state.

This morning I took a newspaper and asked myself, "What do I get from that newspaper?" The result of my marking it was that I found a vast portion of that newspaper is devoted to telling us how the government spends money. Another portion is indirectly related to government programs—RRSPs. I might suggest to you that on my reading of that newspaper on RRSPs alone, assuming that is the mode of public communication, I found it confusing. I see interest rates all over the map. I see all kinds of programs that appear to be less or more desirable from a viewpoint. But, I am not sure the people understand the fundamentals that we are driving at.

We are saying that our people want independence of structured systems. I am suggesting that perhaps one of the first approaches would be to be sure that our people understand what programs do exist and how they relate to them. A second approach would be to say a great many small employers would be interested in establishing some sort of program with their employee group. However, they are going to be confronted with the Income Tax Act of Canada which they are going to have to have an accountant and a lawyer interpret for them. They are then going to find themselves involved with provincial legislation. I think it goes beyond the comprehension of the small businessman. There are so many things in the way of his being able to easily participate that he says, "To heck with that."

I can certainly tell you that I spend some considerable time trying to understand these things in various areas. When I raise a simple question with an actuary, I end up with five pages that tell me less than I knew when I started. I pay well for that service. I am certain the retail merchant is not going to be willing to undertake that expense to try to understand the basic concept of vesting. He wants something he can see and understand, just as his business is comprehensible. He can then see how he relates to that whole process. I think free enterprise has the ability to respond in many ways to many other things. The question is: How do we make it possible for them easily to understand how they can participate in some future objective? We can do it easily. We have the philosophy of our company, which is almost 100 years old. We have the

[Traduction]

M. Grebeldinger: Voilà une question difficile; j'y répondrai de mon mieux. J'ai discuté de cette question dans ma localité avec des représentants d'autres sociétés et des employés. Je n'ai toutefois pu m'adresser à tous et je ne saurais faire état d'un consensus. A mon avis, il y aurait peut-être lieu de se demander ce que les profanes connaissent des régimes de pensions ou du revenu différé.

Dans de nombreux cas, nous avons tenté de conseiller financièrement des gens et nous avons constaté qu'ils ignoraient les divers régimes existants au Canada. Au cours de nos consultations auprès de familles d'employés, nous avons constaté qu'elles ignorent leurs droits dans le cadre du Régime de pensions du Canada et en vertu de nombreux programmes législatifs. Je ne prétends pas qu'une proportion importante des gens soit dans cette situation.

Ce matin, en lisant le journal, je me suis demandé ce que m'apporte la lecture du journal, j'ai constaté qu'une bonne partie des informations a trait à la façon dont le gouvernement dépense les fonds. Une autre partie des informations est indirectement reliée aux programmes gouvernementaux, comme les régimes enregistrés d'épargne-retraite. J'avoue qu'en lisant les informations au sujet du seul REER, et prenant pour acquis que les journaux constituent un moyen de communications publiques, j'ai eu peine à m'y retrouver. Je voyais des taux d'intérêt partout. Il existe un tas de programmes qui me semblent plus ou moins désirables, d'une certaine manière. Je ne suis pas certain toutefois que les gens comprennent l'essentiel de ce que nous visons.

Nous disons simplement que nos citoyens veulent être libérés des systèmes très structurés. A mon avis, une des premières façons d'aborder le problème serait peut être de s'assurer que nos citoyens comprennent quels sont les programmes qui existent et dans quelle mesure ils peuvent leur être utiles. Une deuxième façon d'aborder le problème serait de présenter la possibilité à plusieurs petits employeurs de créer un programme pour leur groupe d'employés. Toutefois, ils devront tenir compte de la Loi sur l'impôt sur le revenu et ils devront faire appel aux services d'un avocat et d'un comptable pour les aider à interpréter cette Loi. Ils devront se préoccuper des lois provinciales. Je crois que cela dépasse les dirigeants de petites entreprises. Il y a tellement d'obstacles qu'il finit par tout laisser tomber.

Je peux vous dire que je passe pas mal de temps à essayer d'y voir clair. Quand je pose une simple question à un actuaire, je me retrouve avec une réponse de cinq pages qui m'en disent moins que je n'en savais au départ. Et nous payons ce service bon prix. Je suis persuadé que le détaillant ne sera pas prêt à faire une telle dépense pour essayer de comprendre l'idée fondamentale de la dévolution. Il veut quelque chose qu'il peut voir et comprendre, comme son entreprise. C'est alors qu'il sait à quoi s'en tenir. Je crois que la libre entreprise peut réagir de bien des façons à beaucoup d'autres choses. Ce qu'il faut savoir, c'est comment nous pouvons aider les dirigeants de petites entreprises à comprendre le rôle qu'ils peuvent jouer dans la réalisation d'un objectif futur. Nous pouvons le faire facilement. Prenons les principes de notre compagnie, qui

[Text]

concept of wanting to participate fully in the community. If you look at our benefits program, you will see that we have nothing to be ashamed of. It is a substantial benefits program. We have problems communicating with our group of employees because not all want to hear that.

Senator Deschatelets: I am sure your employees must be satisfied with the treatment they receive as far as benefits are concerned. This is not my concern precisely. Your employees are well off, compared to the majority of citizens. There are many left without support. I am talking about the 60 per cent without private pension. I submit that any government worthy of its name must, in the face of this situation, take steps to improve it in order to avoid having thousands of people in 10 years from now in the same situation living at the poverty line after 65 years of age. The fact your industry is taking care of your employees in the way you do is fine with me. My point is that this does not solve the problem of the majority. I feel we have to do something for them.

Mr. Grebeldinger: I respect that, senator. I think my point is from a slightly different perspective.

I am terribly concerned that there are citizens in our country who do not have reasonable accommodation, proper meals or medical care. It disturbs me very much that we should have a nation, quite as capable as it is, still experiencing these situations.

Having said that, it strikes me that the responsibility I must reflect on is the one for my particular employee group and that community. Their reaction to that kind of a problem is very much like mine. They are very distressed by it. They are looking to government and to employers for a certain amount of guidance. It will come as no surprise to you to know that when we introduced that compensation package in Pictou County, Nova Scotia, and Lunenburg County, Nova Scotia, there were very many employers who were upset. They were upset because we drew up a new standard of compensation for those communities.

Senator Deschatelets: If you could bring the leadership, that is fine.

Mr. Grebeldinger: I am suggesting that the government can bring that leadership. I do not think we can address all the ills of the past, but I think the thing that concerns me is that even with the resource I have available to me, I still have great difficulty in understanding what the strategy of the government is in resolving this kind of issue. I suppose that is what you people are focusing on, but it seems to me that there are so many inconsistencies or interpretations to be placed on the law as it applies to that particular topic—mandatory retirement.

I am not indifferent to that, but if you have ever worked at producing a tire, as I have, I think you will respect my viewpoints when I say that when somebody is dealing with a truck tire weighing 170 pounds, and is making them at the rate

[Traduction]

existe depuis près de 100 ans. Nous voulons participer pleinement à ce qui se passe dans la communauté. Si vous étudiez notre programme de prestations, vous découvrirez que nous n'avons aucune raison d'avoir honte, car il n'est pas négligeable. Nous avons des problèmes de communication avec notre groupe d'employés parce que ce ne sont pas tous les employés qui veulent entendre parler d'un tel programme.

Le sénateur Deschatelets: Je suis persuadé que vos employés doivent être satisfaits du traitement qu'ils reçoivent pour ce qui est prestations. Mais ce n'est pas ce qui m'intéresse. Vos employés sont dans une très bonne situation comparée à la majorité. Nombre de citoyens se retrouvent dépourvus de tout. Je parle des 60 p. 100 qui ne participent pas à un régime de pension privé. Je soutiens que tout gouvernement digne de ce nom, devant une telle situation, doit prendre les mesures nécessaires afin d'éviter que des milliers de personnes, dans dix ans, ne soient dans la même situation par rapport au seuil de pauvreté à 65 ans. Le simple fait que votre entreprise s'occupe de vos employés de la façon dont vous nous avez parlé est parfaite. Ce que je veux vous faire comprendre c'est que cela ne règle pas le problème de la majorité. A mon avis, nous devrions faire quelque chose pour eux.

M. Grebeldinger: C'est un point de vue que je respecte, monsieur le sénateur. Mais mon point de vue est un peu différent.

Cela me préoccupe énormément qu'il y ait des Canadiens mal logés, mal nourris et laissés sans soins médicaux appropriés. Cela me trouble beaucoup que nous ayons un pays disposant de tels moyens où il existe encore une telle situation.

Cela dit, il me semble que la situation sur laquelle je dois insister est celle de mon groupe d'employés particuliers et de cette collectivité. Leurs réactions à ce genre de problème est très semblable à la mienne. Cette situation les préoccupe beaucoup. Ils se tournent vers le gouvernement et vers les employeurs pour avoir certaines orientations. Cela ne vous surprendra pas d'apprendre que lorsque nous avons présenté ce programme de prestations dans les comtés de Pictou et de Lunenburg, en Nouvelle-Écosse, bien des employeurs se sont indignés, car nous avions établi une nouvelle norme de compensation pour ces collectivités.

Le sénateur Deschatelets: Si vous avez pu faire figure de chef de file, c'est très bien.

M. Grebeldinger: D'après moi, c'est au gouvernement de jouer ce rôle. Je ne crois pas que nous puissions redresser tous les maux du passé, mais ce qui me préoccupe, c'est que même avec les ressources dont je dispose, j'ai toujours beaucoup de mal à comprendre quelle est la stratégie du gouvernement à l'égard de ce problème. Je suppose que c'est sur ce point que vous portez toute votre attention, mais il me semble qu'il y a plusieurs interprétations divergentes que l'on peut donner à cette loi en ce qui concerne la retraite obligatoire.

Je ne suis pas indifférent à cette question, mais si vous aviez travaillé à la production de pneus, comme je l'ai fait, je crois que vous respecteriez mon opinion lorsque je dis que lorsqu'un ouvrier fabrique des pneus de 170 livre pour camions, et qu'il

[Text]

of 55 to 70 per day, which is a very difficult physical job, you are not going to be able to do that when you are beyond a certain point.

Our concern is that we have to accommodate those people from the point where we think they are physically incapable of doing the job satisfactorily. We are prepared to accommodate and undertake full responsibility and give them employment until the age of 65. However, I am not so sure we can accept something that goes beyond that, because anything you do is arbitrary.

The Chairman: It is not our suggestion that you accept anybody for work who cannot be called upon to do all that is required of them in a full, complete and absolute manner. Anybody who is less than that is not part of our scheme.

Mr. Grebeldinger: We have currently 120 employees in that category. Having hired them, we have accepted responsibility for them and shall continue to accept that responsibility to age 65 in regular employment and beyond age 65 to retirement.

Senator Deschatelets: I suppose it happens almost every day that you have to fire a couple of people who cannot do the job.

Mr. Grebeldinger: No. We have fired about 12 people since 1971. We are very careful in selecting our employees.

Senator Bell: You must take into consideration the technological advances your industry will be making. This may obviate some of the concern regarding physical capability of the employees.

Mr. Grebeldinger: Without digressing from the point, you probably have observed that we are the only company making radial tires which has not been involved in a recall situation in the United States or anywhere else. We attribute that to something more than good luck—that is, that our employees are absolutely concerned and convinced that they must follow a very stringent set of parameters in manufacturing our product.

We require that in our day-to-day employment. In return for that, we have assured them that they will not be laid off, and that there will not be a cessation of their employment unless they take that initiative.

Having said that, we have undertaken to employ them daily for 40 hours a week until they are aged 65. That is our commitment to our employees. Therefore, when we look at that, we have something of a planning model we can work with. We know what our commitment is, we know how to discharge it and in the event of disability, we know how we can work with that, even though we are self-insured.

When we talk about model changes, it imposes something of an unknown for us, and we do not know how to approach that problem, really. Obviously, we will respond as society requires us to respond. Therefore, we can meet any objective you set, given time to meet it, and I want to say that very clearly.

[Traduction]

en fait entre 55 et 70 par jour, ce qui est un travail physique très dur, il ne peut pas continuer après un certain âge.

Il faut s'occuper de ces travailleurs à partir du point où nous pensons qu'ils sont incapables, physiquement, de faire le travail de façon satisfaisante. Nous sommes prêts à nous occuper d'eux et à accepter l'entière responsabilité, à leur donner un emploi jusqu'à ce qu'ils aient 65 ans. Toutefois, je ne crois pas que nous puissions accepter de faire plus que cela, parce que tout ce que vous faites est arbitraire.

Le président: Nous ne vous demandons pas d'employer quelqu'un qui ne peut pas accomplir parfaitement sa tâche. C'est à celui qui peut le faire que nous nous intéressons.

M. Grebeldinger: Nous avons actuellement 120 employés qui font partie de cette catégorie. Nous les avons engagés, et nous avons accepté la responsabilité et nous continuerons de le faire en leur donnant un emploi régulier jusqu'à 65 ans et en leur assurant une retraite après 65 ans.

Le sénateur Deschatelets: Je présume que cela vous arrive presque tous les jours d'avoir à congédier une ou deux personnes qui ne peuvent pas faire le travail.

M. Grebeldinger: Non. Nous avons congédié une douzaine de personnes depuis 1971. Nous choisissons nos employés avec le plus grand soin.

Le sénateur Bell: Vous devez tenir compte des progrès technologiques que votre industrie fera. Cela fera peut-être disparaître une certaine partie des préoccupations en ce qui concerne l'effort physique à fournir.

M. Grebeldinger: Sans vouloir changer de sujet, vous avez probablement remarqué que nous sommes la seule compagnie qui fait des pneus radiaux qui n'a pas été impliquée dans cette histoire de rappel de la marchandise qu'il y a eu aux États-Unis ou ailleurs. Ce n'est pas seulement de la chance; nos employés sont persuadés qu'ils doivent respecter certains paramètres de production très stricts.

C'est une chose que nous exigeons tous les jours. En retour, nous leur avons assuré qu'ils ne seront pas congédiés et qu'il n'y aura pas de cessation de leur emploi à moins que ce ne soit eux qui prennent cette initiative.

Nous les employons quotidiennement pour 40 heures par semaine jusqu'à tant qu'ils atteignent 65 ans. C'est notre engagement envers nos employés. Ainsi, lorsque nous tenons compte de cette situation, nous avons en quelque sorte un modèle avec lequel nous travaillons. Nous savons quel est notre engagement, nous savons comment le respecter et si jamais un problème d'incapacité de travailler se posait, nous savons comment le régler.

Lorsque nous parlons de changement de modèle, cela implique un certain facteur inconnu et nous ne savons pas vraiment comment aborder le problème. Évidemment, nous agissons comme on s'attend à ce que nous le fassions. C'est pourquoi si vous nous donnez le temps nécessaire nous pourrions respecter

[Text]

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): You stated you have 3,300 employees. Is that in Nova Scotia?

Mr. Grebeldinger: Yes.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Is that a separate insurance scheme?

Mr. Grebeldinger: For what?

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): For the Michelin Tire Company.

Mr. Grebeldinger: I am sorry, I do not understand the question.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Do you have 3,300 employees?

Mr. Grebeldinger: Yes.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): And they are under some kind of insurance scheme?

The Chairman: Do you mean a pension scheme?

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Yes.

Mr. Grebeldinger: Yes.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): And this is only in Nova Scotia?

Mr. Grebeldinger: It covers all employees of Michelin Tires of Canada Ltd.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Are any of your employees retired today?

Mr. Grebeldinger: No, senator. Our first retirement will be in four years.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): What is the ratio of women to men?

Mr. Grebeldinger: Approximately 17 per cent of our labour force is made up of females.

The Chairman: Is there anything further? I should like to thank the witness for attending today. We have had a very enlightening discussion. We all pay a little extra, but we like the tires. Once again, on behalf of the committee, I thank you for your attendance today.

The committee adjourned.

[Traduction]

tout objectif que vous fixez, et j'aimerais que cela soit très bien compris.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Vous avez dit que vous avez 3,300 employés. Est-ce en Nouvelle-Écosse?

M. Grebeldinger: Oui.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Est-ce que c'est un programme d'assurance personnel?

M. Grebeldinger: Quel programme?

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Celui de la compagnie Michelin.

M. Grebeldinger: Je suis désolé, mais je ne comprends pas la question.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Avez-vous 3,300 employés?

M. Grebeldinger: Oui.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Et participent-ils à un programme d'assurance quelconque?

Le président: Voulez-vous dire un régime de pensions?

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Oui.

M. Grebeldinger: Oui.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Et est-ce que ce programme s'applique seulement à la Nouvelle-Écosse?

M. Grebeldinger: Ce régime de pensions est pour tous les employés de Michelin du Canada.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Est-ce que certains de vos employés sont à la retraite aujourd'hui?

M. Grebeldinger: Non, monsieur le sénateur. Nos premiers employés prendront leur retraite dans quatre ans.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Quelle proportion d'hommes et de femmes employez-vous?

M. Grebeldinger: Environ 17 p. 100 de nos employés sont des femmes.

Le président: Y a-t-il d'autres questions? Je tiens à remercier M. Grebeldinger d'être venu témoigner aujourd'hui. Nous avons eu une discussion très intéressante. Nous les payons un peu plus cher, mais nous aimons ces pneus. Encore une fois, au nom du Comité, je tiens à vous remercier d'être venu témoigner aujourd'hui.

La séance est levée.

APPENDIX "19-A"



SUBMISSION OF CANADIAN NATIONAL
TO THE SPECIAL SENATE COMMITTEE
ON RETIREMENT AGE POLICIES

MONTREAL, QUE.
FEBRUARY 1979

EXECUTIVE SUMMARY

This Submission was written in response to a request by the Senate Special Committee on Retirement Age Policies. In congruence with the Committee's terms of reference, the brief contains an analysis of CN's current retirement age policies, including a description of the key features of the CN pension plan. The feasibility of the concept of flexible voluntary retirement is discussed in depth, with particular emphasis to the impact that such an innovation would have on Canadian National. In summary, the following observations are made:

1. The central issue in the debate over the age of retirement is that of freedom of choice. In principle we support all attempts to maximize freedom of choice for individuals within a context of efficiency and rising productivity. However, before Canadian National could support the abolition of age-based retirement, we would have to be satisfied that the obstacles discussed in this Submission could be satisfactorily surmounted.
2. The abolition of age-based retirement would necessitate the development of alternative means of identifying unproductive employees. Systems of performance standards would have to be developed, negotiated and implemented. We would recommend that the government grant financial assistance to industry to aid in the development of these employment criteria.
3. Any legislative initiative in the area of retirement age policies would inevitably result in severe disruptions in the private industrial sector. Consequently a lengthy period of transition is an absolute necessity, in order that corporations may adapt

EXECUTIVE SUMMARY

(cont'd)

their policies to the new environment.

4. Canadian National is firmly committed to the private pension system. Nevertheless, it is recognized that changing social conditions, such as rapid inflation or the increasing mobility of the labour force, may require that the provisions now in existence in private pension schemes be re-evaluated and re-structured. To this end, we would pledge our support to any Task Force that might be created to study potential improvements to the private pension system.

TABLE OF CONTENTSSECTION

A - INTRODUCTION	
B - SOCIAL AND ECONOMIC FACTORS	
C - POTENTIAL IMPACT ON INDIVIDUAL CANADIANS	
D - RETIREMENT AGE POLICIES AND TRENDS IN CANADIAN NATIONAL	
E - POTENTIAL IMPACT ON CANADIAN NATIONAL	
Human Resources Management	
Employee Benefits	
Labour Relations	
F - PORTABILITY, VESTING AND INDEXATION	
G - RECOMMENDATIONS	
TABLE I	
TABLE II	
TABLE III	
APPENDIX A - MAIN PROVISIONS OF THE CN "1959" PENSION PLAN	

A- INTRODUCTION

- A-1 A number of social and economic factors now at work may ultimately reverse the current trend to early retirement, thereby creating pressure for a longer working life and revisions in current retirement age policies.
- A-2 Insofar as any change in retirement age policies would have far-reaching effects on Canadian National, its policies and its people, we are pleased to have this opportunity to submit our views on this matter to the Senate Special Committee on Retirement Age Policies, and in some way to assist the Committee in its task.
- A-3 The first section of this submission contains a general discussion of the social and economic factors which may reverse the current trend to early retirement. These factors include inflation, demographic shifts and the Human Rights/Equality of Opportunity movement.
- A-4 Should the trend to early retirement be reversed and flexible-age retirement policies be introduced, these policies would affect the lives of individual Canadians. This impact is discussed in the second section.
- A-5 Attention will then be turned to Canadian National. The third section contains a description of the current retirement policies in Canadian National, and the present trends in retirement age.

- A-6 The fourth section will present an analysis of the potential impact that policy initiatives in the area of retirement age would have on Canadian National. Special attention will be accorded to the areas of Human Resources, Employee Benefits and Costs, and Labour Relations.
- A-7 The issue of pensions is inseparable from any discussion of retirement age policies. The Committee has expressed particular interest in the areas of Vesting, Indexation and Portability and these subjects will be discussed in the fifth section.
- A-8 In the sixth and last section, Canadian National proposes a series of observations which we hope the Committee will take into consideration in its deliberations.

B- SOCIAL AND ECONOMIC FACTORS TO BE CONSIDERED BY THE COMMITTEE

- B-1 At the present time Canadians exhibit a marked preference for early retirement. Enjoying the affluence of previous decades, citizens have chosen leisure over work and opted to retire at increasingly lower ages.
- B-2 This preference is amply demonstrated by the dropping Labour Force Participation Rate for males aged 55 to 64. In 1966, the rate for this age group was 86.0%, but had dropped to 76.6% by 1977. (See Table II)
- B-3 Early retirement has been an important negotiating item for many unions. For example, the United Auto Workers and the United Steelworkers Unions have both won "30 and out" provisions, contract clauses which permit their members to retire after 30 years of service regardless of age.
- B-4 However, the phenomenon of early retirement is currently under close scrutiny in many quarters, and a range of factors now at work may ultimately reverse this trend.
- B-5 These factors include inflation, demographic shifts and the Human Rights/Equality of Opportunity Movement.
- B-6 Persons on fixed incomes are among those hardest hit by inflation, and pensioners make up the largest component of this group. Inflation is therefore an important factor in the retirement decision. Rapid increases in the Consumer

Price Index create a sense of uncertainty in the minds of individuals, and if the recent high inflation rates were to persist, the current trend to early retirement might well be reversed.

- B-7 Even given our current unemployment situation, shortages of skilled craftsmen continue to exist. Today's youth have exhibited a marked preference for white-collar work, and are thus unequipped to fill these skilled positions.
- B-8 A 1977 study of skilled tradesmen in the Toronto/Hamilton area showed that 87% of these employees were over 40 years of age.⁽¹⁾ Ultimately this shortage of skilled tradesmen may force industry to offer incentives to older craftsmen to remain at work, thus reversing the current trend to ever-earlier retirement.
- B-9 The increasing numbers of over-65's relative to the active population has serious implications for public pension schemes. In 1976 the "retired to active" ratio was 15.6%, but is projected to be 33.3% by 2031.⁽²⁾
- B-10 As this ratio rises, that share of the Gross National Product which must be allocated to pension payments can also be expected to rise, thus placing an ever-greater burden on the active labour force.

(1) The Financial Post, February 18, 1978.

(2) Pensions and Survival: The Coming Crisis of Money and Retirement
Geoffrey N. Calvert, Maclean-Hunter Ltd., Toronto 1977 P. 19

- B-11 As was witnessed by the California "Tax Revolt" of Proposition 13, there is a limit to the level of taxation that citizens are willing to bear.
- B-12 As the economic burden of supporting the retired population increases, and with it the level of taxation required, taxpayers may ultimately demand that older citizens remain in the labour force as long as they are able to do so. This demand would also contribute to a reversal of the current trend to early retirement.
- B-13 In the past decade the Human Rights/Equality of Opportunity movement has proved to be a powerful catalyst for social change. Given the growing numerical and thence political importance of the older citizens it is possible that they may become the next focus for this movement.

C- POTENTIAL IMPACT ON INDIVIDUAL CANADIANS

- C-1 As was discussed in the previous section, a variety of social and economic factors now at work may soon create a demand for a longer working life.
- C-2 This demand for a longer work-span may necessitate a revision of the retirement age policies now in force.
- C-3 The essential issue in the debate on retirement age policies is freedom of choice. Ideally, the retirement age should be flexible in both directions, allowing individuals the choice of when they wish to retire: before, after or at age 65.
- C-4 Any policy which attempted to improve this freedom of choice would impact on all individuals. While revised retirement age policies would afford new freedom for those who are at or near retirement age, younger employees would also feel the effects of any such initiative.
- C-5 Given the current unemployment situation, the continued presence of older employees in the labour force could further reduce the employment opportunities available to the young.
- C-6 However, this situation would be less serious in the 1980's, when many economists predict that labour shortages will occur.¹

¹ BUSINESS WEEK, June 19th, 1978, p. 74

- C-7 Mandatory retirement policies force all individuals out of the work force at the same age, without reference to individual preferences and abilities. This practice implies that all citizens over age 65 are no longer able to make a valid contribution. Revised retirement age policies might help to reduce age discrimination, by forcing the evaluation of individuals on the basis of their particular merits, rather than on age alone.
- C-8 Because of the wide range of variables affecting the retirement decision, it becomes extremely difficult to predict just how many Canadians would take advantage of revised retirement-age policies and remain at work after the age of 65.
- C-9 Some American management consultants predict that between five and twenty per cent of those now forced to retire will continue to work. Others claim that only two per cent of those persons would seek to rejoin or remain in the work force each year.²
- C-10 However, any change in the socio-economic variables previously discussed, such as inflation, labour shortages and the equality of opportunity movement could work to increase the number of persons remaining in the labour force.

² "Mandatory Retirement: End of an Era", Towers, Perrin, Forster and Crosby, October 1977 (Mimeograph).

D- RETIREMENT AGE POLICIES AND TRENDS IN CANADIAN NATIONAL

D-1 This section of the Submission will endeavour to describe CN's policies on retirement age. These policies cannot, however, be separated from the Company's Pension Plan, and thus the main features of the Pension Plan have been attached to this Submission as Appendix A.

D-2 It is Canadian National policy that employees will, under normal circumstances, retire from service no later than at the end of the month in which they attain age 65.

D-3 Employees may, voluntarily, retire on a Company pension prior to that date. In accordance with established pension rules, CN employees can retire as early as age 55, provided that the sum of their age and service equals 85 "points". Prior to age 60, retirement pension is reduced by a formula based on the difference between the retiree's age and age 60. After age 60, pension entitlement is calculated purely on the basis of service, with no reduction for age.

D-4 Thus employees who retire between the ages of 60 and 65 receive an unreduced pension. This policy was introduced in 1970.

D-5 Technological innovations in the railway industry have reduced manpower requirements, and Canadian National has attempted to effect these manpower reductions through

natural attrition to the extent possible. A series of early retirement incentive schemes has facilitated this process. (See Table I)

D-6 Age 65 is the single most popular age of retirement. However, the number of early retirements exceeds the number of normal retirements. In 1977 the average age of those employees leaving the service on pension was 61.7, as opposed to 62.6 in 1968. (See Table I)

D-7 In 1977, Canadian National commissioned a survey in order to determine the reason for the popularity of early retirement.

D-8 The most frequently cited reason for retirement was that the changes in the pension plan (contained in Table I) had made early retirement financially feasible. Other frequent responses included the desire for more time for personal and family life, the need to rest after years of work, and failing health.

D-9 Half of the survey respondents expressed concern over the effects of inflation on their standard of living. Should the current high levels of inflation continue, CN employees' current preference for early retirement might well be reversed.

E- POTENTIAL IMPACT ON CANADIAN NATIONAL

E-1 In the previous section, Canadian National's current retirement age policies were discussed.

E-2 Any government initiative in the area of retirement age would necessitate a major revision of Canadian National's current policies.

E-3 The majority of CN employees now retire before age 65 and will, in all likelihood, continue to do so. Therefore the numerical impact of flexible-age retirement policies would be quite small. Nonetheless, any policy initiative in this area would have serious ramifications for human resources management, labour relations and employee benefits.

Human Resources Management

E-4 The Canadian Human Rights Act prohibits age discrimination in employment, but permits the enforcement of a mandatory retirement age when it is tied to a pension benefits scheme. Thus, as the law now stands, age-based mandatory retirement does not constitute a proscribed act of discrimination.

E-5 If this proviso were to be removed from the Act, Canadian National would no longer be able to retire an employee purely on the basis of age: some bona fide grounds for termination of the employment relationship would have to be found.

- E-6 Ultimately, sub-standard performance would be the primary real and defensible ground for terminating employment. Thus the Company would be forced to develop standards for evaluating their employees' performance.
- E-7 Performance standards must necessarily be applied equally to all members of the work force so as not to constitute discrimination in employment. Young workers who fail to meet the specified minimum standards of performance would have to be treated in the same way as those older employees. Thus if a 30-year-old failed a performance test, he too would have to be demoted or dismissed.
- E-8 As of the present time, CN does not systematically evaluate the performance of all its employees. Management staff are now subject to a process of Annual Staff Review, the results of which are used in career planning and salary. Non-management staff are not systematically appraised in a similar manner.
- E-9 The difficulties incurred in establishing objective performance criteria cannot be overestimated. In a corporation as large and as diverse as Canadian National, standards would have to be established for literally hundreds of individual job classifications.
- E-10 The vast majority of positions in Canadian National come under the aegis of various collective agreements. Thus the performance criteria established for each job would have to be negotiated with the union involved, and any termination resulting from substandard performance would be subject to the grievance procedure.

- E-11 Under present circumstances there is a tendency to accept a gradual diminution in the productivity of employees approaching the age of 65. The expectation of mandatory retirement is deeply ingrained in the managerial psyche, and older employees tend to be evaluated with this eventuality in mind.
- E-12 Substandard performance on the part of older workers is often excused in this manner because the mandatory retirement date limits the period of employment to a fixed duration. If no such foreseeable time limit existed, managers would have to initiate the termination of these unproductive older employees. Thus flexible age retirement would result in more employer-initiated terminations than presently occur.
- E-13 Flexible-age retirement also presents other challenges to effective Human Resources management. Initially, the continued presence of older employees would tend to reduce the employment opportunities open to the young and affect their chances for advancement. Insofar as new approaches and fresh ideas are essential to the efficient operation of a firm, particularly at the managerial level, this reduced upward movement in the workforce might have a deleterious impact on productivity.

Employee Benefits and Their Costs

- E-14 Mandatory retirement at age 65 is central to the structure of many of CN's employee benefit schemes.

- E-15 The cost of term life insurance, for example, is determined based on the knowledge that the maximum age of an employee receiving coverage would be 64.
- E-16 The CN Pension Plan is integrated with the Canada/Québec Pension Plan, and eligibility under the public plan occurs at age 65.
- E-17 The introduction of flexible-age retirement could therefore necessitate a fundamental re-structuring of these and other employee benefits schemes.
- E-18 The cost of supplying certain benefits increases with the employee's age. For example, on the basis of a recent CN survey older employees have a lower number of incidences of absence due to illness than their younger counterparts, the duration of these absences is greater. Thus the cost of providing sick leave for these employees also rises and as mortality rates increase at higher ages, likewise so does the cost of providing equal insurance benefits for these employees.
- E-19 The Canadian Human Rights Act forbids discrimination on the basis of age and states that "It is a discriminatory practice, directly or indirectly ... in the course of employment, to differentiate adversely in relation to an employee on a prohibited grounds of discrimination." The legislation includes employer

contributions to benefit schemes in its definition of conditions of employment.

E-20 The Human Rights Act does not state whether an employer is obligated to provide equal benefits, or to pay equal costs for all employees. The Human Rights Commission is responsible for the interpretation of this clause.

E-21 Canadian National has attempted to provide equal benefits to all employees. Thus if the cost of providing a particular benefit increases with age, the presence of older employees in the work force will increase the aggregate cost of providing that benefit.

E-22 The potential dollar impact of flexible age retirement on CN's cost for specific employee benefits is discussed below.

E-23 Life Insurance - Mortality rates are substantially higher in the upper age brackets, and the cost of life insurance increases in direct proportion to the probability of a claim being made. Thus the cost of supplying life insurance benefits to CN employees would increase dramatically if employees opted to take advantage of flexible-age retirement and remain at work after age 65.

E-24 Vacation Pay - Vacation entitlement tends to be linked to years of service. Once the maximum vacation entitlement is

reached, however, no further leave need be granted. A 70-year old worker with 30 years' service would therefore be no more costly than a 60-year old with equivalent vacation benefits.

E-25 Weekly Indemnity Benefits - A 1975 study of CN of absenteeism among its Non-Operating Employees (the largest employee group) showed that the number of incidences of sick leave is inversely proportional to the age of the employee, while the average number of days of sickness increases with age. Thus older employees are sick less often, but are absent for longer periods when illness does occur.

E-26 Canadian National's unionized staff are not compensated for less than three days' incidental illness. Their collective agreements provide for Weekly Indemnity Benefits which commence on the fourth day of illness. The longer-duration illnesses of older employees represent a cost in Weekly Indemnity Benefits which does not occur in the case of the less than three days' incidental absences of younger workers.

E-27 Thus flexible age retirement and an accompanying greater representation of older employees would increase CN's cost of providing Weekly Indemnity Benefits.

Pension Plan

E-28 Ultimately, it is the responsibility of the individual to plan his or her own financial security; individual employees must

therefore take an active role in preparing for an adequate pension income. "Company" pensions form an important component of retirement income, and Canadian National is firmly committed to the continuation of the private sector pension system.

E-29 Pension benefits are calculated via a formula based on years of service. The maximum pension level possible is close to 70% of Average Monthly Earnings, calculated on the best 60 months of service. Once an employee has accumulated enough years of service to reach the maximum, near-70% benefit level, no further pension credits can be earned.

E-30 If flexible-age retirement were to be introduced, an obligation to provide equal benefits might result in an employee who has not yet accumulated his maximum allowable pension credits continuing to accumulate pension credits up to the actual date of retirement or until the maximum benefit level is achieved, even after the age of 65.

E-31 Therefore while more employees could attain the maximum benefit level, they would be drawing benefits for a shorter period of time; one could therefore reasonably expect that the cost of supplying pensions to these individuals would go down.

Labour Relations

E-32 Over eighty per cent of the CN work force is organized into trade unions, and their terms and conditions of employment are determined through collective bargaining.

- E-33 As was previously stated, the removal of the mandatory retirement age would necessitate the implementation of an alternate method of terminating unproductive employees. Some system of performance standards would have to be put into place.
- E-34 Because the terms and conditions of employment are subject to negotiation, these performance standards would also have to be determined via the collective bargaining process.
- E-35 We believe that the railway unions would strongly resist the establishment of such criteria. Any evaluation of job performance must necessarily call for a degree of judgement. No evaluation procedure, no matter how sophisticated, can be entirely free of subjectivity. Labour organizations have historically preferred objective criteria, such as seniority or age, over the subjectivity of work evaluation.
- E-36 We also believe that the railway unions would strongly resist the removal of the mandatory retirement age under present conditions. Mandatory retirement removes the older workers from the work place and opens new employment opportunities for the younger members of the bargaining unit. Thus the union leadership tends to view mandatory retirement as being in the best interest of the membership.
- E-37 A union is a political organization and as such is generally responsive to the real or perceived needs of the majority of its members. Therefore, if flexible age retirement were not seen to be beneficial to organized labour, it would be resisted.

F- PORTABILITY, VESTING AND INDEXATION

- F-1 The issue of pensions is central to any discussion of retirement age policies. Canadian National's Pension Plan is outlined, in brief form, in Appendix A of this submission.
- F-2 The Committee has, however, expressed an interest in Canadian National's views on three major pension issues, these issues being portability, vesting, and indexation.
- F-3 The increasing inter-firm mobility of the work force often results in an individual belonging to more than one pension plan during his or her career. Thus portability and vesting become increasingly significant.
- F-4 The unusually high rates of inflation in recent years have accelerated the erosion in the value of pension incomes. The indexation of pension payments is therefore a topic of concern.

VESTING

- F-5 The Federal Pension Benefits Standards Act requires that an employee's benefits be "locked in" after 10 years of service and upon reaching 45 years of age. The CN Pension Plan naturally conforms with this legal requirement, but also provides for vesting after 15 years of service regardless of age. Thus an employee who has 15 years of service but is not yet age 45 may, at point of resignation, choose to withdraw his contributions or elect to receive a deferred pension at his normal retirement date.

- F-6 An employee who leaves his job before vesting takes place has no rights to a deferred pension. Thus a person who changes employers on a regular basis might be entitled to little or no pension benefits at point of retirement. Earlier vesting could benefit these mobile individuals by making it easier to qualify for a deferred pension. However, earlier vesting would also tend to add to the cost of the Pension Plan.
- F-7 A Registered Retirement Savings Plan could also benefit a mobile employee. The Income Tax Act has made provision for the transfer of the full amount of pension contribution refunds into this vehicle. An individual who moves from job to job could build up an R.R.S.P. fund, thereby providing himself with an adequate pension income. Wider use of the R.R.S.P. scheme could therefore avoid the necessity of providing earlier vesting than that already in the Pension Benefits Standards Act.

PORTABILITY

- F-8 The issues of vesting and portability are closely related. Under a defined benefit plan such as CN's, pension income is determined by the final years' earnings; in CN's plan, the best 5 consecutive years' earnings are used. An employee who leaves the Company after vesting has occurred will ultimately receive a pension based on his final earnings at the time he left CN.

F-9 When this employee becomes entitled to receive his deferred pension benefits, the benefit level will not have taken into account subsequent rises in wage levels, and will have been eroded by years of inflation. Thus while vesting prevents the forfeiture of employer contributions, the employee who changes jobs frequently will still receive a lower pension than one who has remained with a single employer.

F-10 Portability is one solution to this problem, as it permits the employee to transfer his vested pension rights into the plan of his new employer. Universal portability would be the ideal solution, but the matter is complicated by the widely-divergent provisions of private pension plans. This matter is further complicated by the fact that 61.2% of all employees are not covered by any private pension plan whatsoever. ⁽¹⁾

F-11 While universal portability may not be feasible, satisfactory arrangements should be within reach so that portability could exist between large numbers of private plans. At this time, Canadian National has such arrangements with several other corporations, and we would be prepared to participate in any task force which would further investigate the subject.

(1) Pension Plans in Canada, 1976, STATISTICS CANADA LABOUR DIVISION
Ottawa, P. 23.

INDEXATION

- F-12 Individuals on "fixed" incomes, such as pensions, are among those hardest hit by inflation. Over the past several years Canadian National has adjusted pension incomes to compensate, at least in part, for the effects of the rising cost of living. These adjustments have been made on an ad hoc basis without any actual commitment to do so, and cannot be equated with formal indexation.
- F-13 It is significant that very few employers outside of the public service have indexed pension benefits to the cost of living. Like CN, many such employers have granted ad hoc pension increases but virtually none have indexed.
- F-14 They have not done so because the cost is staggering - for CN, about the same as the already high costs of the whole pension plan. How then is it possible for the public services to index when other employers cannot?
- F-15 The answer lies in the revenue base. Outside of the public services, the revenue base for a contributory pension plan is provided by the earnings of employees which provide their contributions, the earnings of the company which provide its contribution, and the earnings of the pension fund.
- F-16 But the revenue base for a public service pension plan is all that is taxable within the community as a whole, in addition to the earnings of the employees and the earnings of the pension fund in the case of a funded plan.

- F-17 Thus the cost of escalation for the federal public service is borne in small part by supplementary contributions and in large part by the taxes paid by the whole country.
- F-18 In Canada, retirement income is made up of funds from three sources: 1. The Old Age Security Pension, 2. The Canada/Quebec Pension Plan, and 3. The "private" pension schemes.
- F-19 The QASP / C/QPP are geared to ensure adequacy of retirement income. They are designed to assist the pensioner to meet the cost of the essentials of living and it is the impact of the higher cost of living on those essentials that it is most important to protect.
- F-20 This the Government has recognized: the first two tiers of retirement income are fully protected against the erosion of purchasing power. Thus the two pensions "geared to ensure adequacy" are protected against erosions and they represent a significant part of total retirement income.
- F-21 The private pension provides a "supplementary margin of comfort", and is impossibly costly to protect against inflation.
- F-22 The cost of such a pension provision is beyond the powers of a company to influence. Its impact cannot be moderated in any way, for none of the factors that affect the costs can be influenced, still less controlled, by the company - and in this respect also it is unlike a COLA clause in a wage agreement.

- F-23 Clearly there is no way in which the cost of pension plans can be doubled without the income to meet that extra cost.
- F-24 The assets of the CN Pension Funds, which are under professional management, cannot provide the additional income. In present economic conditions earnings from the assets are unable to produce an experience surplus to reduce some of the current unfunded liability.
- F-25 The cost can be met only to a very small degree through a supplementary contribution payable by members of the plans.
- F-26 As we have seen it is Government alone that can offset the erosion of inflation on pensions, whether in the role of Government or employer.
- F-27 Governments have recognized that fact, in the action already taken to escalate QASP and Canada/Quebec pensions, and in providing special tax reliefs for those over 65.
- F-28 We urge the Committee to affirm that the burden of cost of living indexing should not be placed upon employers:
- (a) because the basic retirement income "geared to adequacy" is protected against the erosion of inflation;
 - (b) because the cost is beyond the capacity of companies to meet;

- (c) because inflation afflicts all citizens alike, its level is a matter of public policy, and is beyond the capacity of a company to control;
- (d) because it unfairly protects only that small group who supplement basic retirement income with a third tier pension but not those who have to rely on savings or privately purchased annuities for their supplement;
- (e) because, socially, if pension plans are made impossibly burdensome it will discourage extension of pension plans to the six out of ten Canadian paid employees who are not covered by such plans;
- (f) because Government alone can deal with so costly and widespread a phenomenon of our society.

F-29 Like many employers in the private sector, CN has, at various times, made decisions to escalate pensions. These escalations are summarized in Table III.

F-30 While CN is concerned about the erosion of the income of its pensioners, the full responsibility for the maintenance of retirement income does not, in our estimation, belong to the Corporation. The CPP and QAS provide a large degree of protection and individuals can also take part in providing for their financial security.

- F-31 In order to facilitate this personal financial planning, Canadian National is presently in the process of establishing a group Registered Retirement Savings Plan to which any CN employee might contribute via payroll deductions. The particular tax advantages attached to the R.R.S.P. mechanism make it a particularly attractive investment vehicle.
- F-32 This unique combination of the C/QPP, the QAS, CN Pension Plan and registered retirement savings plan is an appropriate method of providing retirement income. Obviously, if inflation can be reduced to more reasonable levels, our pensioners will be less anxious about their ability to cover their costs and the "indexing" problem will be a much less serious consideration.

G- FINAL OBSERVATIONS

G-1 In conclusion, Canadian National would like to make some final observations which should, in our estimation, be taken into consideration in the formulation of a new retirement age policy for Canada.

G-2 The central issue in the debate over the age of retirement is that of freedom of choice. In principle we support all attempts to maximize freedom of choice for individuals within a context of efficiency and rising productivity. However, before Canadian National could support the abolition of age-based retirement, we would have to be satisfied that the obstacles previously discussed in this Submission could be satisfactorily surmounted.

G-3 The abolition of age-based retirement would necessitate the development of alternative means of identifying unproductive employees. Systems of performance standards would have to be developed, negotiated and implemented. We would recommend that the government grant financial assistance to industry to aid in the development of these employment criteria.

G-4 Any legislative initiative in the area of retirement age policies would inevitably result in severe disruptions in the private industrial sector. Consequently a lengthy period of transition is an absolute necessity, in order that corporations may adapt their policies to the new environment.

G-5 Canadian National is firmly committed to the private pension system. Nevertheless, it is recognized that changing social conditions, such as rapid inflation or the increasing mobility of the labour force, may require that the provisions now in existence in private pension schemes be re-evaluated and re-structured. To this end, we would pledge our support to any Task Force that might be created to study potential improvements to the private pension system.

TABLE IAVERAGE AGE AT RETIREMENT ON PENSIONCN, CANADIAN LINES

	<u>ARITHMETIC MEAN</u>	<u>MEDIAN</u>
1968 ¹	62.6	63
1969	63.6	65
1970 ²	62.1	63
1971	63.0	65
1972	63.3	65
1973	63.0	64
1974	63.0	64
1975 ³	62.4	63
1976	61.9	62
1977	61.7	62

NOTES:

1. 1968 figure reflects the impact of Special Voluntary Retirement scheme: employees received the amount of the early retirement pension reduction as a special monthly allowance.
2. In 1970 the early retirement reduction in pension income for people aged 60 or more was eliminated, and the reduction for those aged 60 and under was lessened.
3. 1975 - full 2% benefit formula extended back to January 1, 1935 - Special early retirement program for Non-Schedule and Management employees implemented.

TABLE IILABOUR FORCE PARTICIPATION RATE: MALES

	<u>Ages 55-64</u>	<u>Age 65 and over</u>
1966	86.0	26.4
1971	83.3	20.0
1974	80.3	17.8
1975	80.1	17.4
1975 R	79.4	18.5
1976	76.7	16.0
1977	76.6 ₁	15.5 ₂

1. Source: Telephone conversation with Mrs. Fern Dupuis,
Statistics Canada, Labour Force Division,
August 28, 1978.
2. Source: The Current Industrial Relations Scene in Canada,
Queen's University, 1978. p. 130.

TABLE IIICOST OF LIVING ADJUSTMENTS TO CN PENSION1971 - 1978

Jan. 1, 1971 - 2% per year of retirement, back to 1935.

Jan. 1, 1972 - 4% for those retired previous to 1971.

2% for those retired during 1971.

Jan. 1, 1973 - 2% increase

Jan. 1, 1974 - 4% increase

	<u>1975</u>	<u>1976</u>	<u>1977</u>	<u>1978</u>
Year of retirement 1967 or before	\$12.00	\$12.00	\$ 9.00	\$10.50
1968	11.00	11.00	8.00	9.30
1969	10.00	10.00	7.00	8.20
1970	9.00	9.00	6.00	7.00
1971	8.00	8.00	5.00	5.80
1972	7.00	7.00	4.00	4.60

APPENDIX A

MAIN PROVISIONS OF THE CN "1959" PENSION PLAN

- AA-1 In order to properly evaluate the adequacy of the CN Pension Plan, the role of the private pension plan must first be understood.
- AA-2 The Canada Pension Plan was not established to provide a total retirement income. The CPP was conceived as the middle tier of a three-tier system, which also included the Old Age Security Pension, and the private or Company pensions. The first two components were designed to provide an adequate income, while the private schemes would then add an additional margin of comfort.
- AA-3 Thus the role of CN's pension plan is to supplement the Government plans (OAS and CPP), to provide something extra beyond what may be merely adequate.
- AA-4 The CN plan is integrated with the CPP. The integration formula used is designed to yield from both pensions (C/QPP and CN's) a retirement income close to 70% of pre-retirement earnings, on normal retirement after 35 years of service. The OASP is then added to this 70% pension.

AA-5 The main features of the CN plan which are relevant for this Committee are listed below.

AA-6 Membership

Compulsory for new employees after six months of service provided they are less than sixty years of age at date of entry into service.

AA-7 Employee Contributions

5% of earnings up to Yearly Maximum Pensionable Earnings under Canada (or Quebec) Pension Plan - \$10,400 in 1978 - and 6-1/2% of earnings in excess of this maximum.

Contributions will cease on retirement or on the date the employee attains maximum allowable service, whichever is the earlier.

AA-8 Allowable Service

Allowable service means service computed on the basis of one month for one day in any calendar month in respect of which compensation is paid, provided that:

- (a) The maximum allowable service of an employee who entered the service on or after January 1, 1956 (subject to (b)) shall be 35 years, and
- (b) The maximum allowable service of an employee who has allowable service prior to January 1, 1956 shall be up to the last day of the month in which

the employee attains his maximum 70 point service date, calculated at 1-1/2 points for each year of service prior to 1935 and 2 points for each year thereafter, provided, however, that if an employee's maximum point service date is prior to January 1, 1974 his maximum allowable service shall be up to December 31, 1973.

AA-9 Normal Retirement Pension at age 65

(a) For service up to December 31, 1934

1-1/2% for each year of allowable service of average earnings over the last sixty months before retirement or the best five consecutive calendar years, whichever is larger.

(b) For service from January 1, 1935 to December 31, 1965

2% for each year of allowable service of average earnings over the last sixty months before retirement or the best five consecutive calendar years, whichever is larger.

(c) For service from and after January 1, 1966

1.3% for each year of allowable service on that part of his average earnings over the last sixty months of compensated service, or the best five consecutive calendar years, which does not exceed the average YMPE under the PUBLIC PLAN during the last sixty months, and 2% for each year of allowable service on average earnings in excess

of the average YMPE.

AA-10 Early Retirement Pensions

To be eligible for early retirement an employee must be at least 55 years of age, with age and service totalling at least 85.

Pension is calculated as for normal retirement, using allowance service and earnings to date of early retirement; provided, however, that where the employee is less than 60 years of age, the pension will be reduced to the proportion that his age falls short of 60.

Formula

$$\text{Pension at 60} \quad \times \quad \frac{\text{Years of Service}}{\text{Years of Service} \div (60 - \text{Age at Retirement})}$$

Early retirement pensions are not reduced for employees age 60 and over.

AA-11 Late Retirement Pensions

An employee who remains in service after his "normal" retirement date (age 65), will, upon actual retirement, receive that pension to which he was entitled on his "normal" retirement date.

AA-12 Vesting Rights (Deferred Pension)

(a) Voluntary Deferred Pension

When an employee terminates his employment with the Company with at least 15 years' allowable service, he may elect, in lieu of a refund of his

pension contributions, to receive a deferred pension with respect to his entire allowable service. Such deferred pension will become payable at age 65 or earlier, provided the age and service qualifications for early retirement are met, at the option of the employee.

(b) Compulsory Deferred Pension

Where an employee terminates his employment after ten years of service with the company and is at least 45 years of age, he must, in accordance with the Pension Benefits Standards Act, take a deferred pension with respect to his service and earnings after September 1967. Contributions made after that date must remain in the fund to provide this benefit.

AA-13 Refund of Contributions

An employee who terminates his employment and is not eligible for, or does not elect, any other benefit is entitled to a refund of his pension contributions. In addition, provided he has at least one year's service with the company, he will receive the interest accrued on his contributions up to date of termination.

AA-14 Portability

Portability of pensions does not generally exist in Canada. Canadian National has, however, been able to arrange for reciprocal transfer agreements with a number of governments

and crown corporations. By virtue of these transfer agreements portability can be said to exist between the CN Pension Plan and the Plans of these other agencies.

AA-15 Indexation

In the past, CN has granted ad hoc pension increases to compensate for the rising cost of living. These increases cannot be construed as a formal commitment to indexation. Table III outlines the escalation in the CN Pension payments.

APPENDICE «19-A»



MEMOIRE DU CN PRESENTE AU
COMITÉ SPECIAL DU SENAT SUR
LES POLITIQUES RELATIVES A
L'AGE DE LA RETRAITE

MONTREAL, QUEBEC
FEVRIER 1979

RÉSUMÉ À L'INTENTION DE LA HAUTE DIRECTION

Ce mémoire a été préparé à la demande du Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite. Dans le cadre des attributions du Comité, le mémoire contient une analyse de la politique actuelle du CN relative à l'âge de la retraite, et comprend les grandes lignes du régime de retraite du CN. On y discute en détail les possibilités d'adoption d'une politique relative à l'âge variable de la retraite volontaire, ainsi que les conséquences d'une telle initiative au CN. Voici, en résumé, quelles en sont les conclusions:

1. En matière d'âge de la retraite, la principale question à débattre est celle du libre choix. En principe, nous appuyons toute tentative d'étendre au maximum le libre choix de l'employé, compte tenu des exigences d'un bon rendement et d'une productivité croissante. Toutefois, avant que le CN ne puisse se prononcer en faveur de l'abolition de l'âge réglementaire de la retraite, il nous faudrait avoir l'assurance que les obstacles dont il est fait état dans le présent mémoire puissent être surmontés.
2. L'abolition de l'âge réglementaire de la retraite nécessiterait l'élaboration d'autres mesures propres à identifier les employés non productifs. Il faudrait créer, négocier et adopter un système de normes de rendement. Nous recommandons que le Gouvernement accorde une aide financière à l'industrie aux fins de l'étude de ces critères d'emploi.

RÉSUMÉ À L'INTENTION DE LA HAUTE DIRECTION (suite)

3. Toute initiative prise par le Gouvernement touchant la politique d'âge de la retraite ne pourrait qu'entraîner un sérieux bouleversement dans le secteur industriel privé. Il faudra donc prévoir une longue période de transition pour permettre aux entreprises d'adapter leurs politiques à la nouvelle situation.
4. Le CN est fermement engagé en matière de régime de retraite privé. Néanmoins, il reconnaît que des changements d'ordre social comme l'inflation rapide et la mobilité croissante de la main-d'oeuvre, peuvent donner lieu à une réévaluation et à une restructuration des dispositions actuelles des régimes de retraite privés. Nous assurons notre appui dans ce sens à tout groupe de travail qui pourrait être créé pour étudier les possibilités d'amélioration en matière de régimes de retraite privés.

TABLE DES MATIÈRESSECTION

A - AVANT-PROPOS	
B - FACTEURS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES	
C - RÉPERCUSSIONS ÉVENTUELLES SUR LES CANADIENS	
D - POLITIQUES ET TENDANCES RELATIVES À L'ÂGE DE LA RETRAITE AU CN	
E - RÉPERCUSSIONS ÉVENTUELLES SUR LE CN	
Gestion des ressources humaines	
Avantages sociaux	
Relations syndicales	
F - TRANSFÉRABILITÉ, ACQUISITION DE DROITS ET INDEXATION	
G - RECOMMANDATIONS	
TABLEAU I	
TABLEAU II	
TABLEAU III	
ANNEXE A - PRINCIPALES DISPOSITIONS DU RÉGIME DE RETRAITE CN DE 1959	

A- AVANT-PROPOS

- A-1 Certains facteurs sociaux et économiques qui se manifestent présentement pourraient freiner la tendance actuelle à la retraite anticipée, créant ainsi des pressions en faveur d'une prolongation de la vie active et d'une modification des politiques actuelles relatives à l'âge de la retraite.
- A-2 Dans la mesure où des modifications apportées aux politiques relatives à l'âge de la retraite pourraient avoir des effets d'une grande portée sur le CN, sa ligne de conduite et son personnel, nous sommes heureux de l'occasion qui nous est offerte d'exprimer nos vues sur la question devant le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite, et d'aider en quelque sorte le Comité dans son travail.
- A-3 La première partie de notre mémoire comporte un examen général des facteurs sociaux et économiques susceptibles de freiner la tendance actuelle à la retraite anticipée. Ces facteurs sont, entre autres, l'inflation, les changements démographiques et le mouvement portant sur les droits de la personne et sur l'égalité des chances pour tous.
- A-4 S'il se produisait un renversement de la tendance à la retraite anticipée et qu'une politique d'âge variable en matière de retraite soit adoptée, une telle politique influencerait sur la vie individuelle des Canadiens. Les répercussions qui en résulteraient font l'objet de la deuxième partie de notre mémoire.

- A-5 Vient ensuite le cas particulier du CN. La troisième partie décrit la politique courante du CN en matière de retraite et les tendances actuelles quant à l'âge de la retraite.
- A-6 La quatrième partie est l'analyse des répercussions éventuelles, sur le CN, des initiatives en matière de politique relative à l'âge de la retraite. Nous apporterons une attention toute spéciale aux secteurs suivants: ressources humaines, avantages sociaux et leur coût, relations syndicales.
- A-7 On ne peut dissocier la question des pensions de toute discussion portant sur la politique relative à l'âge de la retraite. Le Comité s'est montré particulièrement intéressé aux questions d'acquisition de droits, d'indexation et de transférabilité, et ces questions sont traitées dans la cinquième partie.
- A-8 Dans la sixième et dernière partie, le CN formule des recommandations qu'il espère voir prises en considération par le Comité au cours de ses délibérations.

B- FACTEURS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES DONT LE COMITÉ DOIT TENIR COMPTE

- B-1 En ce moment, les Canadiens manifestent une préférence marquée pour la retraite anticipée. À la faveur de la prospérité des dernières décennies, les Canadiens préfèrent les loisirs au travail et choisissent de prendre leur retraite à un âge de moins en moins avancé.
- B-2 Le taux décroissant de participation à la main-d'oeuvre démontre clairement cette préférence chez les hommes de 55 à 64 ans. Le taux correspondant à cette catégorie d'âge, qui était de 86% en 1966, avait baissé à 76.6% en 1977. (Voir tableau II.)
- B-3 La retraite anticipée a fait l'objet d'importantes négociations avec bien des syndicats. Par exemple, le Syndicat des travailleurs unis de l'automobile et le Syndicat des métallurgistes unis ont tous deux obtenu la clause de "30 ans", dont les dispositions permettent aux membres de prendre leur retraite après 30 ans de service, quel que soit leur âge.
- B-4 Toutefois, le phénomène de la retraite anticipée fait l'objet en ce moment d'un examen minutieux dans bien des milieux, et toute une gamme de facteurs actuellement en évolution pourraient aboutir à un renversement de cette tendance.
- B-5 Ces facteurs sont, entre autres, l'inflation, les changements démographiques et le mouvement portant sur les droits de la personne et sur l'égalité des chances pour tous.

B-6 Ce sont les personnes à revenu fixe qui sont le plus durement touchées par l'inflation, et les retraités constituent l'élément le plus important de cette catégorie. L'inflation est donc un facteur important dans une prise de décision relative à la retraite. La hausse rapide de l'index des prix à la consommation crée un sentiment d'incertitude dans l'esprit des particuliers et si l'inflation devait se maintenir aux taux élevés atteints récemment, la tendance actuelle à la retraite anticipée pourrait bien se trouver renversée.

B-7 Même si nous sommes actuellement en situation de chômage, il y a encore pénurie de main-d'oeuvre spécialisée. De nos jours, les jeunes montrent une préférence marquée pour les emplois dits de "cols blancs" et ne sont pas, par conséquent, préparés à occuper les postes d'ouvriers spécialisés.

B-8 Une étude de la main-d'oeuvre spécialisée, effectuée en 1977 dans la région de Toronto/Hamilton, a révélé que 87% de ces employés avaient plus de 40 ans.⁽¹⁾ Cette pénurie de main-d'oeuvre spécialisée pourrait mettre les industries dans l'obligation de prendre, à l'égard des ouvriers spécialisés d'un âge plus avancé, des mesures susceptibles d'inciter ceux-ci à demeurer en activité, ce qui renverserait la tendance sans cesse croissante à la retraite anticipée.

(1)

The Financial Post, le 18 février 1978.

B-9 L'accroissement du nombre des plus de 65 ans au sein de la population active aurait de sérieux effets sur les régimes de retraite gouvernementaux. En 1976, le rapport entre la population à la retraite et celle en activité était de 15.6%, mais on prévoit qu'il sera de 33.3% en 2031.⁽²⁾

B-10 Au fur et à mesure que ce rapport s'accroît, la part du produit national brut qui doit être affectée aux paiements de pensions est également appelée à augmenter, imposant ainsi un fardeau de plus en plus lourd aux effectifs de main-d'oeuvre en activité.

B-11 La révolte qu'a suscitée l'impôt en Californie, et dont fait état la "proposition 13", démontre qu'il y a une limite au poids des impôts que peuvent supporter les particuliers.

B-12 Comme le fardeau économique que représente la population retraitée s'accroît, exigeant un accroissement parallèle des impôts, les contribuables pourraient en venir à exiger que les personnes âgées demeurent au travail aussi longtemps qu'elles le peuvent. Cette démarche contribuerait, par le fait même, au renversement de la tendance actuelle à la retraite anticipée.

B-13 Au cours de la dernière décennie, le mouvement portant sur les droits de la personne et sur l'égalité des chances pour tous s'est révélé un puissant catalyseur en faveur des changements d'ordre social. Étant donné l'importance croissante, numérique et par conséquent politique, des gens d'âge avancé, il est possible que ceux-ci deviennent le prochain objectif de ce mouvement.

(2) Pensions and Survival: The Coming Crisis of Money and Retirement
Geoffrey N. Calvert, Maclean-Hunter Ltd., Toronto 1977, p. 19

C- RÉPERCUSSIONS ÉVENTUELLES SUR LES CANADIENS

- C-1 Comme le soulignait la partie précédente, divers facteurs d'ordre social et économique sont maintenant en jeu et pourraient bientôt donner lieu à la prolongation de la vie active.
- C-2 Cette exigence d'une prolongation de la vie active pourrait entraîner une révision des politiques en vigueur relativement à l'âge de la retraite.
- C-3 Le point essentiel du débat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite est le libre choix. L'idéal serait que l'âge de la retraite puisse varier dans un sens ou dans l'autre, permettant ainsi à chacun de prendre sa retraite quand il le désire, avant, après ou à 65 ans.
- C-4 Toute politique visant à améliorer ce libre choix aurait des conséquences pour tous les particuliers. Si, d'une part, une révision des politiques relatives à l'âge de la retraite assurerait plus de liberté à ceux qui ont atteint l'âge de la retraite ou qui s'en approchent, les employés plus jeunes subiraient eux aussi les effets d'une telle initiative.
- C-5 Étant donné la situation actuelle du chômage, la présence prolongée au travail d'employés plus âgés pourrait réduire les chances d'emploi pour les jeunes.
- C-6 Toutefois, cette situation serait moins sérieuse dans les années 80 au cours desquelles plusieurs économistes prévoient une pénurie de main-d'oeuvre.⁽¹⁾

(1) BUSINESS WEEK, 19 juin 1978, p. 74.

- C-7 La politique de la retraite obligatoire force tous les particuliers à se retirer au même âge, sans égard à leurs préférences et à leur compétence. Une telle politique suppose que tous les citoyens ayant dépassé 65 ans n'ont plus rien de valable à offrir. Une révision des politiques relatives à l'âge de la retraite pourrait atténuer cette discrimination en exigeant que les particuliers soient jugés en fonction de leurs mérites respectifs plutôt qu'uniquement en fonction de leur âge.
- C-8 À cause du vaste éventail des variables ayant une incidence sur les décisions relatives à la retraite, il est extrêmement difficile de prévoir le nombre des Canadiens qui prendraient avantage des politiques révisées et qui demeureraient au travail au-delà de leur 65^e anniversaire.
- C-9 Des conseils en gestion américains prévoient qu'entre cinq et vingt pour cent des employés maintenant forcés de prendre leur retraite continueraient à travailler. D'autres prétendent que seulement deux pour cent de ces employés chercheraient à revenir ou à demeurer sur le marché du travail chaque année.⁽²⁾
- C-10 De toute façon, tout changement des variables socio-économiques traitées précédemment, telles que l'inflation, la pénurie de main-d'oeuvre et le mouvement portant sur l'égalité des chances pour tous, contribuerait à augmenter le nombre de personnes qui demeureraient en activité.

(2) "Mandatory Retirement: End of an Era", Towers, Perrin, Forster and Crosby, octobre 1977 (polycopié).

D- POLITIQUES ET TENDANCES RELATIVES À L'ÂGE DE LA RETRAITE AU CN

- D-1 On tentera de définir, dans la présente partie de ce mémoire, les politiques établies au CN quant à l'âge de la retraite. On ne peut toutefois considérer ces politiques sans se référer au Régime de retraite CN dont les principales dispositions sont mentionnées à l'annexe A du mémoire.
- D-2 La politique du CN veut qu'en situation normale l'employé prenne sa retraite au plus tard à la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge de 65 ans.
- D-3 Les employés peuvent, s'ils le désirent, prendre leur retraite et recevoir une pension de la Compagnie avant l'âge précité. Conformément au régime de retraite en vigueur, les employés du CN peuvent prendre leur retraite dès l'âge de 55 ans pourvu que leur âge et leurs années de service forment un total de 85. Si l'employé prend sa retraite avant d'avoir atteint 60 ans, sa pension est réduite proportionnellement au nombre d'années qui lui manquent à la date de sa retraite pour atteindre 60 ans. Si l'employé a au moins 60 ans, il est tenu compte du nombre total de ses années de service dans le calcul de la pension et son âge ne donne pas lieu à une réduction du service admissible.
- D-4 Ainsi, les employés qui prennent leur retraite entre 60 et 65 ans ne subissent aucune réduction de pension. Cette ligne de conduite a été adoptée en 1970.

- D-5 Des innovations d'ordre technologique ont réduit, dans l'industrie ferroviaire, les exigences de main-d'oeuvre, et le CN s'est efforcé de régler autant que possible ce problème par voie de réduction naturelle des effectifs. Un ensemble de mesures d'encouragement à la retraite a également facilité le procédé. (Voir tableau I.)
- D-6 Soixante-cinq ans semble être l'âge préféré de la retraite. Toutefois, les cas de retraite anticipée dépassent en nombre les départs à l'âge normal de la retraite. En 1977, la moyenne d'âge des employés qui ont pris leur retraite a été de 61.7 ans, tandis qu'en 1968 elle était de 62.6. (Voir tableau I.)
- D-7 En 1977, le CN a fait faire une étude en vue de déterminer pourquoi la retraite anticipée semblait gagner en popularité.
- D-8 La raison qui revenait le plus fréquemment à l'appui de la retraite anticipée était que les changements apportés au régime de retraite (tableau I) avaient rendu la retraite anticipée financièrement possible. Les autres raisons souvent invoquées étaient le désir de consacrer plus de temps à la vie personnelle et familiale, le besoin de repos après de nombreuses années de travail et une santé chancelante.
- D-9 La moitié des personnes consultées ont dit s'inquiéter des effets de l'inflation sur leur niveau de vie. Si les conditions actuelles d'inflation devaient se maintenir, la préférence que manifestent les employés du CN pour la retraite anticipée pourrait bien être renversée.

E- RÉPERCUSSIONS ÉVENTUELLES SUR LE CN

- E-1 La partie précédente du mémoire traitait des politiques actuelles relatives à l'âge de la retraite au CN.
- E-2 Toute initiative gouvernementale visant l'âge de la retraite exigerait une importante révision de la politique actuelle du CN sur ce sujet.
- E-3 La plupart des employés du CN prennent leur retraite avant 65 ans et tout nous porte à croire qu'il continuera d'en être ainsi. L'avènement de politiques prévoyant une certaine souplesse quant à l'âge de la retraite n'aurait donc qu'une faible répercussion sur nos effectifs. Néanmoins, toute initiative dans ce sens aurait une incidence sérieuse sur la gestion des ressources humaines, les relations syndicales et les avantages sociaux.

Gestion des ressources humaines

- E-4 La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit toute discrimination d'âge en matière d'emploi, mais elle permet l'application d'un âge réglementaire pour le départ à la retraite lorsqu'une telle mesure est reliée à un régime de pension. Ainsi, selon la loi en vigueur, la retraite imposée à un âge prévu n'est pas condamnée comme acte discriminatoire.
- E-5 Si cette clause devait être retranchée de la loi, le CN ne pourrait plus mettre un employé à la retraite uniquement en raison de son âge: on devrait trouver d'autres motifs pour justifier la mise à la retraite d'un employé.

- E-6 En dernier recours, l'insuffisance de rendement d'un employé constituerait le motif primordial et justifiable de cessation d'emploi. La Compagnie se verrait ainsi obligée d'établir des normes d'évaluation de rendement du personnel.
- E-7 Les normes de rendement doivent être appliquées de la même manière à tous les membres des effectifs pour éviter toute discrimination dans l'emploi. Les jeunes employés qui ne répondent pas aux normes minimales de rendement prévues devraient subir le même traitement que les employés plus anciens. Ainsi, un employé de trente ans qui raterait un test de rendement devrait être, lui aussi, rétrogradé ou renvoyé.
- E-8 Présentement, le CN n'évalue pas systématiquement le rendement de tous ses employés. Cependant, le personnel des cadres fait l'objet d'un contrôle annuel dont les résultats servent à la planification quant à l'avancement et au salaire d'un employé.
- E-9 On ne saurait trop insister sur l'importance des difficultés que présente l'établissement de critères de rendement objectifs. Dans une entreprise aussi importante et diversifiée que le CN, il faudrait établir des normes pour des centaines de classes différentes.
- E-10 La plupart des postes au CN sont visés par une convention collective quelconque. Aussi faudrait-il que les critères établis pour chaque poste soient négociés avec le syndicat intéressé, et toute cessation d'emploi par suite de rendement insuffisant ferait l'objet d'une procédure de grief.

E-11 Dans l'état actuel des choses, on a tendance à accepter une diminution graduelle de productivité chez les employés qui approchent l'âge de 65 ans. La prévision de la retraite obligatoire est un phénomène psychique profondément enraciné au sein de la direction et qui tend à se refléter dans l'évaluation des employés les plus âgés.

E-12 On pardonne souvent aux employés âgés une insuffisance de rendement parce que l'âge normal de la retraite limite la durée de leur activité au CN. Si les dispositions en vigueur ne fixaient pas la date de leur départ, ce sont les cadres qui seraient chargés de mettre à la retraite ces employés. Une politique souple quant à l'âge de la retraite entraînerait donc de plus fréquents départs par décision de l'employeur.

E-13 L'âge variable de la retraite entraînerait également d'autres difficultés quant à la bonne gestion des ressources humaines. Tout d'abord, le maintien en activité d'employés âgés tendrait à priver les jeunes d'une partie de leurs chances d'emploi ou d'avancement. Dans la mesure où l'exploitation efficace d'une entreprise exige de nouvelles solutions et des idées nouvelles, particulièrement à l'échelon de la direction, ce ralentissement du progrès au sein des effectifs pourrait nuire à la productivité.

Avantages sociaux et leur coût

E-14 La retraite obligatoire à 65 ans constitue la base de plusieurs régimes d'avantages sociaux dont bénéficient les employés du CN.

E-15 Le coût d'une assurance-vie temporaire, par exemple, est établi en fonction du fait que l'employé n'en bénéficiera que jusqu'à 64 ans.

E-16 Le Régime de retraite du CN prévoit la pré-intégration de la pension de vieillesse, et l'âge d'admissibilité à la pension gouvernementale est de 65 ans.

E-17 L'adoption d'une politique relative à l'âge variable de la retraite pourrait exiger une restructuration complète de ces avantages et d'autres avantages sociaux offerts aux employés.

E-18 Le coût de certains avantages s'accroît en fonction de l'âge de l'employé. Par exemple, selon un récent sondage au CN, les employés plus âgés s'absentent moins souvent que les jeunes pour cause de maladie, par contre leurs absences sont plus longues. Le coût des indemnités de maladie est donc plus élevé dans le cas des employés plus âgés et, comme d'autre part le taux de mortalité s'accroît selon l'âge, il en coûte également plus cher pour garantir à ces employés le même montant d'assurance-vie qu'aux jeunes.

E-19 La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit toute discrimination pour des raisons d'âge et précise ce qui suit:

"Constitue un acte discriminatoire le fait ...

- b) de défavoriser un employé, directement ou indirectement, pour un motif de distinction illicite."

Dans sa définition des conditions d'emploi, la loi inclut les contributions patronales aux régimes d'avantages sociaux.

- E-20 La Loi sur les droits de la personne ne précise pas si l'employeur est tenu de garantir les mêmes avantages ou de verser les mêmes contributions pour tous ses employés. C'est à la Commission sur les droits de la personne qu'il incombe d'interpréter cette clause.
- E-21 Le CN s'est efforcé de fournir les mêmes avantages à tous les employés. Or, si le coût de ces avantages augmente selon l'âge de l'employé, la présence de personnel plus âgé au sein des effectifs accroîtra le coût global de ces mêmes avantages.
- E-22 L'incidence éventuelle en dollars que pourrait avoir l'âge variable de la retraite sur ce que coûte au CN chaque type d'avantages sociaux est démontrée ci-après.
- E-23 Assurance-vie Le taux de mortalité est considérablement plus élevé pour les catégories d'âge avancé et le coût de l'assurance-vie s'accroît proportionnellement aux probabilités de réclamation. Le coût de l'assurance-vie garantie aux employés du CN augmenterait de façon dramatique si les employés décidaient de se prévaloir de l'âge variable de la retraite et demeureraient au travail au-delà de 65 ans.
- E-24 Congés annuels Le congé annuel est habituellement fonction des années de service. Toutefois, lorsque l'employé aurait atteint la durée maximale de congé annuel accordée au CN, il ne pourrait prétendre à rien de plus. Un employé ayant 30 ans de service coûterait donc le même prix à la Compagnie en matière de congé annuel, qu'il ait 70 ou 60 ans.

- E-25 Indemnités hebdomadaires Une étude menée au CN, en 1975, sur le taux d'absence chez les non-roulants qui constituent le groupe d'employés le plus important, a révélé que la fréquence des absences diminue au fur et à mesure que l'employé avance en âge, tandis que la durée des absences s'accroît avec l'âge. C'est-à-dire que les employés plus âgés s'absentent moins souvent que les jeunes, mais qu'ils sont absents plus longtemps lorsque la maladie les frappe.
- E-26 Les employés syndiqués du CN ne reçoivent aucune indemnité s'ils sont malades moins de trois jours. Leurs conventions collectives prévoient le versement d'indemnités hebdomadaires à compter du quatrième jour de maladie. Dans le cas des employés plus âgés, les congés de maladie prolongés représentent des frais en indemnités hebdomadaires, ce qui n'est pas le cas chez les plus jeunes qui ne s'absentent pas plus de trois jours à la fois.
- E-27 Il est donc évident qu'une politique d'âge variable de la retraite contribuerait à augmenter le nombre d'employés âgés et entraînerait pour le CN des coûts plus élevés pour le versement d'indemnités hebdomadaires.

Régime de retraite

- E-28 En fin de compte, il incombe à chacun d'assurer sa sécurité financière; chaque employé doit donc voir à se constituer une pension suffisante. La pension du CN représente une part importante du revenu de retraite et la Compagnie est fermement engagée à maintenir son propre régime de pension.

E-29 Les pensions sont établies selon une formule de calcul basée sur le nombre d'années de service. La pension maximale à laquelle peut prétendre un employé équivaut à près de 70% de son salaire mensuel moyen pour les 60 mois les mieux rémunérés de son service. Une fois que l'employé a accumulé le nombre d'années de service lui ouvrant droit à la pension maximale, c'est-à-dire à près de 70% de son salaire moyen, il ne peut prétendre à aucun supplément de pension.

E-30 Si l'on adoptait une politique d'âge variable de la retraite, la Compagnie se verrait obligée d'assurer des avantages égaux et ainsi, l'employé qui n'aurait pas atteint le nombre d'années de service lui ouvrant droit à la pension maximale, pourrait continuer d'accumuler des années de service jusqu'à la date réelle de sa retraite ou jusqu'à ce qu'il puisse prétendre à la pension maximale même après avoir dépassé 65 ans.

E-31 Or, bien qu'un plus grand nombre d'employés pourraient atteindre la pension maximale, ils bénéficieraient de leur pension moins longtemps et, par conséquent, on pourrait prévoir une baisse du coût de service des pensions à ces employés.

Relations syndicales

E-32 Plus de quatre-vingts pour cent des effectifs du CN sont syndiqués, et leurs conditions d'emploi sont déterminées par voie de négociations syndicales.

- E-33 Comme on a pu le voir précédemment, l'abolition de l'âge réglementaire de la retraite exigerait l'adoption d'une méthode quelconque permettant la cessation d'emploi des employés non productifs. Il faudrait alors mettre sur pied certaines normes d'évaluation du rendement.
- E-34 Étant donné que les conditions d'emploi font l'objet de négociations syndicales, les normes de rendement devraient également être négociées.
- E-35 Nous estimons que les syndicats ferroviaires opposeraient une forte résistance à l'établissement de tels critères. Toute évaluation de rendement exige une bonne dose de jugement. Quelle que soit la méthode d'évaluation que l'on utilise, compliquée ou non, ne peut être absolument libre de toute subjectivité. Les syndicats ont démontré par le passé une préférence pour des critères objectifs comme l'ancienneté ou l'âge, plutôt que pour une évaluation du travail où la subjectivité exerce une influence.
- E-36 Nous estimons, en outre, que les syndicats ferroviaires s'opposeraient fermement à l'abolition de l'âge réglementaire de la retraite dans l'état actuel des choses. La retraite obligatoire assure la libération des postes occupés par les employés plus âgés, créant ainsi des débouchés pour les membres plus jeunes du groupement négociateur. Les dirigeants syndicaux sont donc portés à considérer la retraite obligatoire comme un avantage pour les syndiqués.

E-37 Un syndicat étant une organisation à caractère politique, il s'efforce de répondre aux besoins existants ou prévus de la majorité de ses membres. Par conséquent, si l'âge variable de la retraite ne semble pas devoir être un avantage pour les syndiqués, il y aura opposition.

F- TRANSFÉRABILITÉ, ACQUISITION DE DROITS ET INDEXATION

F-1 La question des pensions est le pivot de toute discussion traitant des politiques relatives à l'âge de la retraite. On trouvera, à l'annexe A du présent mémoire, les grandes lignes du régime de retraite du CN.

F-2 Le Comité s'est toutefois montré intéressé aux vues du CN sur trois aspects importants de la pension, à savoir: la transférabilité, l'acquisition de droits et l'indexation.

F-3 La mobilité toujours croissante des effectifs entre les diverses entreprises a souvent pour effet qu'un employé adhère à plus d'un régime durant sa carrière; c'est pourquoi la transférabilité et l'acquisition de droits sont de plus en plus importantes.

F-4 Les taux extraordinairement élevés de l'inflation au cours des dernières années ont accéléré la dégradation de la valeur des revenus de pension. L'indexation des pensions est donc un sujet qui mérite notre attention.

ACQUISITION DE DROITS

F-5 La Loi fédérale sur les normes de prestations de pension prévoit le blocage des cotisations de l'employé après dix ans de service et après que l'âge de 45 ans est atteint. Le régime de retraite du CN respecte, bien entendu, cette exigence, mais il prévoit également l'acquisition de droits après 15 ans de service, quel que soit

l'âge de l'employé. Ainsi, un employé qui compte 15 ans de service peut, s'il n'a pas encore 45 ans à la date de sa démission, demander le remboursement de ses cotisations ou opter pour une pension différée payable à l'âge normal de la retraite.

- F-6 Un employé qui quitte la Compagnie avant l'acquisition de droits de pension ne peut prétendre à une pension différée. Une personne qui change fréquemment d'employeurs pourrait se retrouver à la retraite avec une faible pension ou sans pension du tout. L'acquisition de droits dans un plus bref délai pourrait avantager les employés qui changent souvent d'employeurs en leur offrant la possibilité de recevoir une pension différée; toutefois, cela tendrait également à augmenter le coût du régime de retraite.
- F-7 Un régime enregistré d'épargne-retraite présenterait également des avantages pour l'employé qui change souvent d'employeurs. La Loi de l'impôt sur le revenu permet le transfert à un tel régime du total des cotisations remboursées. Une personne qui passe fréquemment d'un emploi à un autre peut se constituer un capital d'épargne-retraite et s'assurer ainsi un revenu de pension suffisant. L'utilisation sur une plus haute échelle de la formule épargne-retraite pourrait éliminer la nécessité d'assurer l'acquisition de droits de pension plus tôt que ne le prévoit la Loi sur les normes de prestations de pension.

TRANSFÉRABILITÉ

- F-8 Les questions d'acquisition de droits et de transférabilité sont étroitement liées. En vertu d'un régime bien défini comme celui du CN, c'est le salaire des dernières années qui détermine le montant de la pension; selon le régime CN, on utilise pour le calcul de la pension le salaire des cinq années consécutives les mieux rémunérées. Un employé qui quitte la Compagnie après avoir acquis des droits recevra, en temps et lieu, une pension calculée sur le salaire qu'il touchait à la date de son départ du CN.
- F-9 Une fois l'employé arrivé à la date lui ouvrant droit à la pension différée, celle-ci aura été établie sans tenir compte des augmentations de salaires survenues après son départ, et elle sera réduite par suite de l'inflation au cours des années. Or, bien que l'acquisition de droits évite la perte des contributions de l'employeur, l'employé qui change fréquemment d'emploi recevra toujours une pension inférieure à celle de l'employé qui demeure au service d'un même employeur.
- F-10 La transférabilité est donc une solution à ce problème en ce qu'elle permet à l'employé de transférer les droits de pension qu'il a acquis au régime de retraite en vigueur chez son nouvel employeur. La transférabilité universelle serait la solution idéale, mais les divergences entre les régimes de retraite privés compliquent la question. De plus, 61.2% de tous les employés n'adhèrent à aucun régime de retraite privé, ce qui ajoute encore aux complications.⁽¹⁾

(1) Régimes de retraite au Canada, 1976, STATISTIQUES CANADA, DIVISION DU TRAVAIL, Ottawa, p. 23.

F-11 Bien que la transférabilité universelle ne soit peut-être pas possible, il devrait y avoir moyen de faire en sorte que la transférabilité existe entre un grand nombre de régimes de retraite privés. Le CN a déjà conclu des accords à cette fin avec plusieurs autres entreprises et nous serions disposés à participer à toute étude approfondie du sujet.

INDEXATION

F-12 Les particuliers qui doivent compter sur un revenu fixe, comme une pension, sont les plus durement frappés par l'inflation. Depuis plusieurs années, le CN effectue des redressements de pensions pour pallier, du moins en partie, les effets de la hausse du coût de la vie. Ces redressements ont été effectués occasionnellement, sans engagement véritable de la part de la Compagnie, et ne peuvent entrer en parallèle avec l'indexation officielle.

F-13 Fait important à noter, très peu d'employeurs, hormis la fonction publique, ont indexé les pensions au coût de la vie. Tout comme le CN, plusieurs employeurs ont accordé des augmentations de pension à l'occasion, mais en fait, aucun d'eux n'a indexé ses pensions.

F-14 S'ils ne l'ont pas fait, c'est que le coût en est exorbitant - au CN, il serait à peu près égal au coût déjà élevé du régime de retraite tout entier. Alors, comment la fonction publique peut-elle indexer ses pensions lorsque les autres employeurs ne le peuvent pas?

F-15 La réponse repose sur la base de revenu. En dehors de la fonction publique, le revenu d'un régime de retraite contributif provient des salaires payés aux employés qui versent des cotisations, des revenus de la Compagnie qui verse des cotisations et des revenus de la caisse de retraite.

F-16 Le revenu d'un régime de retraite de la fonction publique est basé sur tout ce qui est imposable à l'ensemble de la communauté, en plus des salaires des employés et des revenus de la caisse de retraite dans le cas d'un régime de retraite par capitalisation.

F-17 Ainsi, le coût du relèvement des pensions dans la fonction publique est couvert, en faible partie par les cotisations supplémentaires, et en grande partie par les impôts provenant du pays tout entier.

F-18 Au Canada, les revenus de retraite proviennent de trois sources:

1) la pension de vieillesse, 2) le Régime des pensions du Canada, ou le Régime de rentes du Québec et 3) les régimes de retraite "privés".

F-19 La pension de vieillesse et les Régimes des pensions du Canada et de rentes du Québec visent à assurer un revenu de retraite suffisant. Ils ont pour but d'aider le retraité à subvenir à l'essentiel de ses besoins et il est important de pallier les effets de la hausse du coût de la vie sur ces besoins.

- F-20 Le Gouvernement s'est assuré que les deux premières sources de revenu de retraite soient protégées contre la diminution du pouvoir d'achat. Les deux pensions visant à assurer un revenu suffisant sont donc protégées contre toute diminution et elles représentent une part importante du revenu total de retraite.
- F-21 La pension provenant d'un régime privé assure un supplément de confort et la protéger contre l'inflation imposerait un coût inabordable.
- F-22 Une compagnie n'a aucun contrôle sur le coût qu'imposerait une telle mesure. On ne pourrait en atténuer les effets d'aucune façon: aucun des facteurs qui affectent les coûts ne serait influençable et, encore moins, contrôlable par la compagnie - ce n'est donc pas une question de clause sur l'indexation au coût de la vie comme dans le cas des conventions collectives.
- F-23 Il est évident qu'il est impossible de doubler le coût des régimes de retraite sans revenu pour couvrir le supplément.
- F-24 L'actif de la Caisse de retraite du CN, qui est géré par des professionnels, ne peut assurer ce revenu supplémentaire. Dans la situation économique actuelle, le rendement de l'actif ne produit pas le surplus nécessaire pour couvrir la dette courante non capitalisée.
- F-25 Le coût pourrait être couvert en très faible partie par une cotisation supplémentaire payable par les adhérents du régime.

F-26 Comme nous l'avons vu, seul le Gouvernement peut compenser l'effet de l'inflation sur les pensions, soit à titre de corps gouvernemental, soit à titre d'employeur.

F-27 Les gouvernements ont déjà reconnu cet état de choses en effectuant le relèvement de la pension de vieillesse et des pensions du Canada ou des rentes du Québec, et en accordant des exemptions spéciales d'impôt aux plus de 65 ans.

F-28 Nous prions instamment le Comité de confirmer que le fardeau du coût d'indexation ne devrait pas être imposé aux employeurs:

- a) parce que la pension de base visant à assurer un revenu suffisant est protégée contre les effets de l'inflation;
- b) parce que les compagnies se trouvent dans l'impossibilité d'assumer le coût d'indexation;
- c) parce qu'étant donné que l'inflation touche tous les citoyens, elle relève du gouvernement et il est impossible à une compagnie de la contrôler;
- d) parce que l'indexation ne protège qu'un faible groupe qui complémente la pension de base par un troisième régime, mais non pas ceux qui ne peuvent compter que sur leurs économies ou sur des rentes qu'ils achètent à titre particulier pour s'assurer un supplément;
- e) parce que, du point de vue social, si les régimes de retraite deviennent un fardeau insupportable, cela aura pour effet de décourager toute expansion des régimes de retraite pour englober

- les salariés canadiens qui n'adhèrent à aucun régime, ce qui est le cas de six salariés canadiens sur dix;
- f) parce que seul le Gouvernement peut aborder une question sociale aussi onéreuse et d'aussi grande envergure.

F-29 À l'instar de bien des employeurs du secteur privé, le CN a décidé, en diverses occasions, de relever les pensions. Le tableau III donne un sommaire de ces relèvements.

F-30 Bien que le CN s'inquiète de l'effritement du revenu de ses retraités, l'entreprise ne peut être tenue seule responsable du maintien des pensions. Le Régime des pensions du Canada et la Régie de la pension de vieillesse assurent une bonne part de protection et les particuliers peuvent également contribuer, de leur côté, à assurer leur sécurité financière.

F-31 Afin de faciliter à ses employés leur planification financière, le CN est présentement en voie de mettre sur pied un régime enregistré d'épargne-retraite de groupe auquel tout employé du CN pourra participer au moyen de retenues salariales. Les avantages fiscaux que présente un régime enregistré d'épargne-retraite en font un moyen de placement particulièrement attrayant.

F-32 Les régimes des pensions du Canada et de rentes du Québec, la pension de vieillesse, les régimes de retraite et d'épargne-retraite du CN, forment ensemble un bon moyen de s'assurer un revenu de retraite. Il est évident que si l'inflation peut être réduite à un niveau plus

raisonnable, nos retraités s'inquiéteront moins d'être en mesure de supporter le coût de la vie et la question d'indexation n'aura plus la même importance.

G- RECOMMANDATIONS

- G-1 En terminant, le CN tient à faire les dernières observations suivantes qui, à notre avis, méritent d'être prises en considération dans la formulation d'une nouvelle politique relative à l'âge de la retraite au Canada.
- G-2 En matière d'âge de la retraite, la principale question à débattre est celle du libre choix. En principe, nous appuyons toute tentative d'étendre au maximum le libre choix de l'employé, compte tenu des exigences d'un bon rendement et d'une productivité croissante. Toutefois, avant que le CN ne puisse se prononcer en faveur de l'abolition de l'âge réglementaire de la retraite, il nous faudrait avoir l'assurance que les obstacles dont il est fait état dans le présent mémoire puissent être surmontés.
- G-3 L'abolition de l'âge réglementaire de la retraite nécessiterait l'élaboration d'autres mesures propres à identifier les employés non productifs. Il faudrait créer, négocier et adopter un système de normes de rendement. Nous recommandons que le Gouvernement accorde une aide financière à l'industrie aux fins de l'étude de ces critères d'emploi.
- G-4 Tout initiative prise par le Gouvernement touchant la politique d'âge de la retraite ne pourrait qu'entraîner un sérieux bouleversement dans le secteur industriel privé. Il faudra donc prévoir une longue période de transition pour permettre aux entreprises d'adapter leurs politiques à la nouvelle situation.

G-5 Le CN est fermement engagé en matière de régime de retraite privé. Néanmoins, il reconnaît que des changements d'ordre social comme l'inflation rapide et la mobilité croissante de la main-d'oeuvre, peuvent donner lieu à une réévaluation et à une restructuration des dispositions actuelles des régimes de retraite privés. Nous assurons notre appui dans ce sens à tout groupe de travail qui pourrait être créé pour étudier les possibilités d'amélioration en matière de régimes de retraite privés.

TABLEAU IÂGE MOYEN AU DÉPART À LA RETRAITE AVEC PENSIONCN - LIGNES CANADIENNES

	<u>MOYENNE ARITHMÉTIQUE</u>	<u>MÉDIANE</u>
1968 ¹	62.6	63
1969	63.6	65
1970 ²	62.1	63
1971	63.0	65
1972	63.3	65
1973	63.0	64
1974	63.0	64
1975 ³	62.4	63
1976	61.9	62
1977	61.7	62

REMARQUES:

1. Les chiffres de 1968 reflètent l'incidence des dispositions spéciales de retraite volontaire. La Compagnie a versé, comme indemnité mensuelle spéciale, le montant de réduction de la pension de retraite anticipée.
2. En 1970, la réduction de pension par suite de la retraite anticipée a été éliminée pour les personnes de 60 ans et plus et, pour les personnes de moins de 60 ans, la réduction a été diminuée.
3. En 1975, on a étendu la formule de 2% à toutes les années de service subséquentes au 1^{er} janvier 1935 et l'on a adopté un programme spécial de retraite anticipée à l'intention du personnel administratif et non syndiqué.

TABLEAU IITAUX DE PARTICIPATION DE LA MAIN-D'OEUVRE: HOMMES

	<u>De 55 à 64 ans</u>	<u>65 ans et plus</u>
1966	86.0	26.4
1971	83.3	20.0
1974	80.3	17.8
1975	80.1	17.4
1975 R	79.4	18.5
1976	76.7	16.0
1977	76.6 ₁	15.5 ₂

1. Référence: Conversation téléphonique avec Mme Fern Dupuis,
Statistique Canada, Division du Travail,
le 28 août 1978.
2. Référence: The Current Industrial Relations Scene in Canada,
Queen's University, 1978, p. 130.

TABLEAU IIIRELÈVEMENTS DES PENSIONS CN EN FONCTION DU
COÛT DE LA VIE1971 -- 1978

Le 1^{er} janvier 1971 - 2% par année de retraite, à compter de 1935.

Le 1^{er} janvier 1972 - 4% pour les employés ayant pris leur retraite avant 1971.

2% pour les employés ayant pris leur retraite en 1971.

Le 1^{er} janvier 1973 - 2% d'augmentation.

Le 1^{er} janvier 1974 - 4% d'augmentation.

	<u>1975</u>	<u>1976</u>	<u>1977</u>	<u>1978</u>
Année de la retraite: 1967 ou antérieurement	\$12.00	\$12.00	\$ 9.00	\$10.50
1968	11.00	11.00	8.00	9.30
1969	10.00	10.00	7.00	8.20
1970	9.00	9.00	6.00	7.00
1971	8.00	8.00	5.00	5.80
1972	7.00	7.00	4.00	4.60

ANNEXE A

PRINCIPALES DISPOSITIONS DU RÉGIME DE RETRAITE CN DE 1959

- AA-1 Pour faire une juste évaluation des avantages du Régime de retraite CN, il faut bien comprendre le rôle d'un régime de retraite privé.
- AA-2 Le Régime des pensions du Canada n'a pas été conçu en vue d'assurer en entier le revenu de retraite, mais bien comme élément intermédiaire d'un système à trois éléments comprenant également la pension de vieillesse et la pension prévue en vertu d'un régime particulier ou régime de compagnie. Les deux premiers éléments étaient destinés à assurer un revenu suffisant, tandis que les régimes privés viendraient ajouter une certaine marge de confort.
- AA-3 Le rôle du Régime de retraite CN est donc de compléter les régimes gouvernementaux (pension de vieillesse et pensions du Canada) et de venir ajouter un supplément à ce qui serait tout juste suffisant.
- AA-4 Le régime CN prévoit la pré-intégration de la pension du Canada. La formule utilisée à cette fin est conçue de façon que les deux pensions (Canada ou Québec et CN) forment un total de près de 70% du salaire que gagnait l'employé au moment de sa retraite à l'âge normal après 35 ans de service. La pension de vieillesse vient ensuite s'ajouter aux 70% précités.

AA-5 Les grandes lignes du Régime de retraite CN qui peuvent intéresser le Comité sont exposées ci-après.

AA-6 Participation

La participation est obligatoire pour tout nouvel employé, après six mois de service, pourvu qu'il ait moins de soixante ans à la date de son engagement.

AA-7 Cotisation de l'employé

L'employé verse une cotisation correspondant à 5% de la tranche de sa rémunération n'excédant pas le maximum du salaire admissible en vertu du Régime des pensions du Canada (ou du Québec) - \$10 400 en 1978 - et à 6- $\frac{1}{2}$ % de l'excédent.

Le participant verse des cotisations jusqu'à sa retraite ou jusqu'à sa date de cessation d'accumulation des points de service reconnu, la première éventualité prévalant.

AA-8 Service reconnu

On entend par "service reconnu" les périodes de service calculées à raison d'un mois de service pour chaque mois au cours duquel l'employé a gagné une rémunération, pourvu que:

- a) la durée de service maximale d'un employé entré au CN le 1^{er} janvier 1956 ou après cette date (sous réserve de l'alinéa b) soit de 35 ans, et
- b) la durée de service maximale d'un employé dont l'entrée au CN remonte à une date antérieure au 1^{er} janvier 1956 soit comptée jusqu'au dernier jour du mois durant lequel l'employé atteint

sa date de cessation d'accumulation des points (70 points) calculés à raison de $1\frac{1}{2}$ point par année antérieure à 1935 et de 2 points par année ultérieure; toutefois, si le participant a atteint sa date de cessation d'accumulation des points avant le 1^{er} janvier 1974, son service reconnu sera compté jusqu'au 31 décembre 1973.

AA-9 Pension à 65 ans (âge normal de la retraite)

a) Pour le service accumulé jusqu'au 31 décembre 1934

$1\frac{1}{2}\%$ pour chaque année de service reconnu, calculé sur la moyenne mensuelle de la rémunération versée au participant au cours des soixante derniers mois de service ou des cinq années civiles consécutives les mieux rémunérées, la moyenne la plus élevée prévalant.

b) Pour le service accumulé du 1^{er} janvier 1935 au 31 décembre 1965

2% pour chaque année de service reconnu, calculé sur la moyenne mensuelle de la rémunération versée au participant au cours des soixante derniers mois de service ou des cinq années civiles consécutives les mieux rémunérées, la moyenne la plus élevée prévalant.

c) Pour le service accumulé à compter du 1^{er} janvier 1966

1.3% par année de service reconnu, calculé sur la tranche de son salaire moyen admissible pour les soixante derniers mois de service rémunéré, ou les cinq années civiles consécutives les mieux rémunérées, ne dépassant pas le maximum du salaire

annuel moyen admissible en vertu du régime gouvernemental au cours des soixante derniers mois, et 2% par année de service reconnu, calculé sur l'excédent.

AA-10 Pension de retraite anticipée

Pour avoir droit à la retraite anticipée, l'employé doit avoir au moins 55 ans et son âge et ses années de service doivent former un total d'au moins 85.

La pension de retraite anticipée est calculée de la même manière que pour celle de la retraite normale, en tenant compte du salaire et des années de service accumulées à la date de la retraite anticipée. Toutefois, si l'employé a moins de 60 ans, la pension est réduite proportionnellement au nombre d'années lui manquant pour atteindre 60 ans.

Formule de calcul

$$\text{Pension à 60 ans} \quad \times \quad \frac{\text{Années de service}}{\text{Années de service} \div (60 - \text{âge à la retraite})}$$

Les pensions de retraite anticipée ne sont pas réduites dans le cas des employés ayant au moins 60 ans.

AA-11 Retraite différée

L'employé qui demeure en service au-delà de sa date de retraite normale (65 ans), recevra lors de sa retraite la pension à laquelle il avait droit à sa date de retraite normale.

AA-12 Acquisition de droits (pension différée)

a) Pension volontairement différée

Lorsqu'un employé quitte la Compagnie après avoir accumulé au moins 15 ans de service reconnu, il peut opter pour une pension différée correspondant à ses années de service reconnu au lieu du remboursement de ses cotisations. La pension volontairement différée est payable, au choix du participant, soit à 65 ans, soit plus tôt, pourvu que son âge et ses années de service répondent aux conditions de la retraite anticipée.

b) Pension obligatoirement différée

Lorsqu'un employé quitte la Compagnie après dix ans de service et qu'il a au moins 45 ans, il doit, conformément aux dispositions de la Loi sur les normes de prestations de pension, prendre une pension différée correspondant à son service et à son salaire ultérieurs à septembre 1967. Les cotisations versées après cette date demeurent en dépôt à la caisse de retraite pour le paiement de la pension différée.

AA-13 Remboursement des cotisations

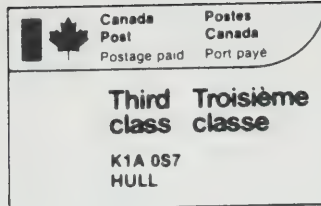
Un employé qui quitte la Compagnie et qui n'a pas droit à une pension ou n'opte pas pour celle-ci, peut demander le remboursement de ses cotisations de pension. S'il compte au moins un an de service à la Compagnie, il recevra en outre l'intérêt de ses cotisations calculé jusqu'à la date de son départ.

AA-14 Transférabilité

En général, la transférabilité des pensions n'existe pas au Canada. Toutefois, le CN a conclu des accords réciproques avec certains gouvernements et certaines sociétés de la Couronne. Étant donné ces accords, on peut dire que la transférabilité des pensions existe entre le Régime de retraite CN et les régimes de ces autres organismes.

AA-15 Indexation

Le CN a accordé, dans le passé, des augmentations de pension occasionnelles pour pallier la hausse du coût de la vie. Ces augmentations ne peuvent être considérées comme un engagement formel à indexer les pensions. On trouvera au tableau III l'exposé des relèvements de pensions CN.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à
l'imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From Canadian National:

Mr. K. E. Hunt, Vice-President, Industrial Relations;
Mr. F. T. Aubé, Director, Pensions and Employee Benefits;

Mr. G. W. Lange, Special Assistant, Industrial Relations.

From Michelin Tires of Canada Ltd.:

Mr. G. L. Grebeldinger, Director of Personnel.

Du Canadien National:

M. K. E. Hunt, vice-président, Relations industrielles;
M. F. T. Aubé, directeur, Régimes de retraite et avantages sociaux;
M. G. W. Lange, adjoint particulier, Relations industrielles.

De Pneus Michelin du Canada Liée:

M. G. L. Grebeldinger, directeur du personnel.



Fourth Session
Thirtieth Parliament, 1978-79

Quatrième session de la
trentième législature, 1978-1979

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

*Proceedings of the Special
Senate Committee on*

*Délibérations du comité
spécial du Sénat sur les*

Retirement Age Policies

Politiques relatives à l'âge de la retraite

Chairman:
The Honourable DAVID A. CROLL

Président:
L'honorable DAVID A. CROLL

Tuesday, February 27, 1979

Le mardi 27 février 1979

Issue No. 20

Fascicule n° 20

Twentieth Proceedings on:
Discussion on Mandatory Retirement

Vingtième fascicule concernant:
Étude sur la retraite obligatoire



WITNESSES:
(See back cover)

TÉMOINS:
(Voir à l'endos)

THE SPECIAL SENATE COMMITTEE ON
RETIREMENT AGE POLICIES

The Honourable David A. Croll, *Chairman*
The Honourable Edgar E. Fournier, *Deputy Chairman*

and

The Honourable Senators:

Adams	Fournier
Anderson	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Bell	Haidasz
Benidickson	Inman
Bird	Lucier
Bosa	Norrie
Buckwold	Phillips
Cottreau	Quart
Croll	Rowe
Deschatelets	Steuart
Eudes	Williams—(20)
Fournier	

(*Madawaska-Restigouche*)

(Quorum 5)

COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES
POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE
LA RETRAITE

Président: L'honorable sénateur David A. Croll
Vice-président: L'honorable sénateur Edgar E. Fournier

et

Les honorables sénateurs:

Adams	Fournier
Anderson	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Bell	Haidasz
Benidickson	Inman
Bird	Lucier
Bosa	Norrie
Buckwold	Phillips
Cottreau	Quart
Croll	Rowe
Deschatelets	Steuart
Eudes	Williams—(20)
Fournier	

(*Madawaska-Restigouche*)

(Quorum 5)

ORDER OF REFERENCE

Extract from the Minutes of the Proceedings of the Senate, October 11, 1978:

“With leave of the Senate,
The Honourable Senator Fournier (*Madawaska-Restigouche*) moved, seconded by the Honourable Senator Deschatelets, P.C.:

That a special committee of the Senate be appointed to examine and report upon

- (a) the existing retirement age policies affecting workers in both the public and private sectors;
- (b) the social and economic implications of mandatory retirement based on age alone;
- (c) the feasibility of enabling workers, especially elderly citizens, to continue to make a worthwhile contribution to our society through flexible voluntary retirement plans to the extent of their ability and motivation;
- (d) the protection for those over sixty-five against age discrimination in all employment areas; and
- (e) the need for the maximum co-operation of all levels of government, labour unions, business and the public in respect of existing and future retirement age policies and retirement plans;

That the Committee have power to engage the services of such technical, clerical and other personnel as may be necessary for the purpose of the inquiry; and

That the Committee have power to send for persons, papers and records, to examine witnesses, to report from time to time, to print such papers and evidence from day to day as may be ordered by the Committee, to sit during adjournments of the Senate and to adjourn from place to place in Canada.

The question being put on the motion, it was—
Resolved in the affirmative.”

ORDRE DE RENVOI

Extrait des procès-verbaux du Sénat du 11 octobre 1978:

«Avec la permission du Sénat,
L'honorable sénateur Fournier (*Madawaska-Restigouche*) propose, appuyé par l'honorable sénateur Deschatelets, C.P.,

Qu'un comité spécial du Sénat soit constitué pour enquêter et faire rapport sur

- a) les politiques actuelles relatives à l'âge de la retraite qui affectent les travailleurs des secteurs public et privé;
- b) les implications sociales et économiques de l'obligation de prendre sa retraite à un certain âge;
- c) la possibilité de permettre aux travailleurs, plus particulièrement aux personnes âgées, de continuer, grâce à des régimes souples de retraite facultative, à jouer selon leur capacité et leur motivation un rôle utile dans notre société;
- d) la protection des personnes de plus de soixante-cinq ans contre la discrimination dans tous les domaines de l'emploi; et
- e) la nécessité d'une collaboration maximale entre tous les niveaux de gouvernement, les syndicats ouvriers, le monde des affaires et l'ensemble de la population en ce qui concerne les politiques actuelles et futures relatives à l'âge de la retraite;

Que le comité soit autorisé à retenir les services de personnel et de conseillers techniques dont il pourra avoir besoin pour son enquête; et

Que le comité soit autorisé à convoquer des personnes, à demander le dépôt de dossiers et de documents, à interroger des témoins, à faire rapport selon les besoins, à ordonner l'impression des documents et témoignages dont il a besoin, à siéger durant les ajournements du Sénat, et à se réunir à divers endroits.

La motion, mise aux voix, est adoptée.»

Le greffier du Sénat

Robert Fortier

Clerk of the Senate

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, FEBRUARY 27, 1979
(26)

Pursuant to adjournment and notice, the Special Committee of the Senate on Retirement Age Policies met this day, at 2:00 p.m., the Chairman, the Honourable David A. Croll, presiding.

Present: The Honourable Senators Anderson, Bird, Côtteau, Croll, Deschatelets, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Inman and Quart. (9)

In attendance: Dr. E. D. Wilgress, Research Consultant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated October 11, 1978.

Witnesses:

Kellogg Salada Canada Inc.:

Mr. J. W. Sinclair, Vice President, Corporate Affairs;
Mr. G. Malis, Vice President, Human Resources;
Mr. R. W. J. Stadelbauer, Assistant Secretary.

Ontario Professional Fire Fighters Association:

Mr. P. J. De Fazio, President;
Mr. Edwin Hothersall, Executive Secretary-Treasurer;
Mr. Elliot Hastings, Chairman, Pension Committee;
Mr. Robert Crothers, (Ottawa).

Warner Lambert Canada Limited:

Mr. Lew Wiffen, Employee Benefits Manager;
Mrs. Alla Bil, Employee Benefits Supervisor.

After an introductory statement, witnesses answered questions put to them by Members of the Committee.

It was Ordered that the brief presented by Kellogg Salada Canada Inc. be printed as Appendix "20-A" and the brief presented by the Ontario Professional Fire Fighters Association be printed as Appendix "20-B" to these proceedings.

At 4:45 p.m., the Committee adjourned to the call of the Chairman.

ATTEST:

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 27 FÉVRIER 1979
(26)

Conformément à la motion d'ajournement et à l'avis de convocation, le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 14 heures, sous la présidence de l'honorable David A. Croll (*président*).

Présents: Les honorables sénateurs Anderson, Bird, Côtteau, Croll, Deschatelets, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Inman et Quart. (9)

Aussi présent: M. E. D. Wilgress, conseiller en recherche.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du 11 octobre 1978.

Témoins:

Kellogg Salada Canada Inc.:

M. J. W. Sinclair, vice président, Affaires de la société;
M. G. Malis, vice président, Ressources humaines;
M. R. W. J. Stadelbauer, secrétaire adjoint.

Ontario Professional Fire Fighters Association:

M. P. J. De Fazio, président;
M. Edwin Hothersall, secrétaire-trésorier administratif;
M. Elliot Hastings, président, Comité du régime de retraite;
M. Robert Crothers, (Ottawa).

Warner Lambert Canada Limited:

M. Lew Wiffen, gérant des avantages sociaux;
M^{me} Alla Bil, directrice des avantages sociaux.

Après une déclaration préliminaire, les témoins répondent aux questions qui leur sont posées par les membres du Comité.

Il est ordonné que le mémoire présenté par *Kellogg Salada Canada Inc.* et le mémoire présenté par l'*Ontario Professional Fire Fighters Association* soient joints aux présentes délibérations (*Voir Appendice «20-A» et Appendice «20-B»*.)

A 16 h 45, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

ATTESTÉ:

Le greffier du Comité

Georges A. Coderre

Clerk of the Committee

EVIDENCE

Ottawa, Tuesday, February 27, 1979

[Text]

The Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 2 p.m. to discuss mandatory retirement.

Senator David A. Croll (*Chairman*), in the Chair.

The Chairman: Honourable senators, we have with us today representatives of Kellogg Salada Canada Ltd. On my immediate right is Mr. W. J. Sinclair, Vice-President, Corporate Affairs; next to him is Dr. G. Malis, Vice-President, Human Resources; and then Mr. R. W. J. Stadelbauer, Assistant Secretary. First, we will hear a statement by Mr. Sinclair.

Mr. J. W. Sinclair, Vice-President, Corporate Affairs, Kellogg Salada Canada Ltd.: Mr. Chairman and honourable senators, thank you for providing the opportunity for me to speak to you on behalf of Kellogg-Salada. I expect by now you have had an opportunity to read our submission, so I will confine my remarks to the key points of our brief. We will then be pleased to answer any questions you may have. With me today are Dr. Gerry Malis, our Vice-President of Human Resources, and Mr. Ross Stadelbauer, our Manager of Compensations and Benefits, who will also assist me in responding to your questions. May I first briefly describe our company, our retirement plan, and reiterate our position on the matters you are addressing, before responding to your questions.

Kellogg-Salada is a wholly owned subsidiary of the Kellogg Company of the United States, and is a melding of companies that trace their origins back as far as 1874. In addition to Kellogg ready-to-eat cereal products, we also produce and market potato products, tea, pharmaceuticals and other frozen products. Over 300 products are produced primarily in five plants located in London, Rexdale, Alliston and Simcoe in Ontario and in Montreal, Quebec.

We presently employ about 1,700 employees across Canada.

Our plan is a money purchase profit-sharing registered pension plan. All permanent full-time employees with more than one year of service are required to join the plan and are required to contribute a minimum of 2 per cent of their earnings to the plan. The company contributes 10 per cent of profit before income tax and this is distributed in two ways. 7½ per cent is allocated to all participants in the plan based on the employee's annual gross earnings. The remaining 2½ per cent is allocated to all employees who are on the payroll as of December 31 of each year. This amount can be taken either in cash or deposited to the employee's pension account. At retirement, all of the money accumulated in the employee's account is used to create a monthly pension payable for life.

Our present policy provides for normal retirement at age 65, but the employee has the option to retire at any time within the ten-year period preceding normal retirement age. By mutual agreement between the company and the employee,

TÉMOIGNAGES

Ottawa, le mardi 27 février 1979

[Traduction]

Le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 14 heures pour étudier la question de la retraite obligatoire.

Le sénateur David A. Croll (*président*), occupe le fauteuil.

Le président: Messieurs les sénateurs, nous accueillons aujourd'hui des représentants de la société Kellogg-Salada Canada Ltd. A ma droite, M. W. J. Sinclair, le vice-président, Affaires commerciales; à son côté M. G. Malis, vice-président, Ressources humaines; et M. R. W. J. Stadelbauer, secrétaire adjoint. Nous entendrons d'abord la déclaration préliminaire de M. Sinclair.

M. J. W. Sinclair, vice-président, Affaires commerciales, Kellogg Salada Canada Ltd.: Monsieur le président, messieurs les sénateurs, je vous remercie de l'occasion qui m'est offerte de vous parler au nom de la société Kellogg-Salada. Comme vous avez sans doute pu lire notre mémoire, je m'en tiendrai aux questions clé qui y sont étudiées. Nous nous ferons ensuite un plaisir de répondre aux questions que vous voudriez bien poser. Je suis accompagné de M. Gerry Malis, notre vice-président chargé des ressources humaines, et de M. Ross Stadelbauer, directeur, Indemnités et prestations. Ils m'aideront à répondre à vos questions. Auparavant toutefois, je me permettrai de décrire brièvement notre société, notre régime de pension et de rappeler notre position relativement aux questions que vous étudiez.

La société Kellogg-Salada est une filiale détenue en propriété exclusive par la Kellogg Company of the United States et résulte de la fusion de sociétés dont les origines remontent aussi loin qu'à 1874. En plus des produits céréaliers prêts à consommer, nous produisons et commercialisons des dérivés de la pomme de terre, du thé, des produits pharmaceutiques et surgelés. Plus de 300 produits sont manufacturés dans cinq usines situées à London, à Rexdale, à Alliston et à Simcoe (Ontario) ainsi qu'à Montréal (Québec).

Actuellement, nous comptons au Canada un effectif d'environ 1,700 employés.

Nous offrons un régime d'achat et de participation aux bénéfices. Tous les employés permanents à plein temps qui comptent plus d'une année de service sont tenus de participer aux régimes et d'y cotiser au moins 2 p. 100 de leurs revenus. La société y verse 10 p. 100 de ses bénéfices avant imposition et ces derniers sont répartis de deux façons: une de 7½ p. 100 est attribuée à tous les cotisants au régime en fonction des revenus bruts annuels de l'employé. Les autres 2½ p. 100 sont accordés à tous les employés dont le nom figure sur la liste des employés au 31 décembre de chaque année. Ce montant peut être perçu en espèces ou déposé au compte de pension de l'employé. A la retraite, tout l'argent accumulé au compte de l'employé sert au versement de prestations de pension mensuelles à vie.

Selon nos politiques actuelles, l'âge normal de la retraite est de 65 ans, mais l'employé peut prendre sa retraite à tout moment dans les dix ans qui précèdent l'âge normal de la retraite. Par une entente intervenue entre la société et l'em-

[Text]

retirement may be deferred on a year-to-year basis up to the age of 70.

As a company, we believe that there should be no rush to recommend new legislation or drastic changes in matters concerning retirement and pensions.

We would prefer to see the government clarify its intent through establishing policy statements and guidelines. This, we believe, would allow for greater flexibility for individual companies and help in allowing companies to implement any needed changes in realistic and practical ways.

Addressing mandatory retirement age specifically, we believe that a normal, or expected, retirement age should be established by each employer, and that this age should be allowed to change according to naturally prevailing market forces. We also believe that individual retirement dates continue to be negotiated between employer and employee, and that legislation to abolish mandatory retirement should not be enacted at this time.

Briefly, these are our recommendations covering the other areas you have asked us to comment on:

Portability

We are in favour of increased portability and would like to see practical means developed to encourage increased portability.

Vesting

Earlier vesting provision should be encouraged by government direction, and a private sector mechanism should be developed for any administrative obstacles that need to be managed.

Indexing

Compulsory indexing should not be a requirement. However, government efforts to keep indexing costs down would be a help; and some incentives should be introduced to encourage companies to upgrade pension benefits periodically.

Funding

There should be no change in the present legislation to relax funding requirements.

Our views are covered in more detail and expanded upon in our submission. Honourable senators, we would be pleased to answer any questions that you may have.

Senator Deschatelets: Mr. Sinclair, you said that your company in Canada is a subsidiary of the mother company in the United States?

Mr. Sinclair: Yes.

Senator Deschatelets: Now that two months have elapsed since the adoption in the United States of the new legislation which extended the retirement age from 65 to 70 in the private sector, can you tell us how the new legislation in the United States affects your company over there?

[Traduction]

ployé, le moment de la retraite peut être reporté d'année en année jusqu'à ce que l'employé atteigne 70 ans.

En tant que société, nous estimons qu'il ne faut pas se précipiter pour recommander l'adoption d'une nouvelle loi ou de changements draconiens en ce qui concerne la retraite et les régimes de pension.

Nous préférierions que le gouvernement précise ses intentions par des directives et des déclarations. Nous croyons que chaque société pourrait bénéficier ainsi d'une plus grande souplesse et d'assistance en vue de la mise en application réaliste et pratique des changements jugés nécessaires.

En ce qui concerne plus précisément l'âge de la retraite obligatoire, nous croyons que chaque employeur doit fixer lui-même un âge normal ou prévisible de retraite et que cet âge doit pouvoir être modifié en fonction des orientations naturelles du marché. Nous estimons aussi que la date de retraite de chaque employé doit faire l'objet d'une négociation entre ce dernier et l'employeur et qu'il ne convient pas d'adopter en ce moment un texte de loi qui abolisse la retraite obligatoire à un âge donné.

En résumé, voici les recommandations que nous formulons en ce qui concerne les autres domaines sur lesquels vous nous avez invités à nous prononcer:

Transférabilité

Nous estimons qu'il faut accroître les possibilités de transférabilité et souhaitons la mise en application de méthodes pratiques visant à les concrétiser.

Quote-part de l'employeur

Le gouvernement doit imprimer une orientation favorisant l'attribution anticipée de la quote-part de l'employeur, et le secteur privé doit élaborer des moyens permettant de tourner les obstacles administratifs qui surgissent.

Indexation

L'indexation ne doit pas être obligatoire. Toutefois, il serait souhaitable que le gouvernement s'efforce de réduire les coûts. Certains encouragements devraient être offerts de façon à inciter les sociétés à relever leurs prestations de pension de temps à autre.

Capitalisation

La loi actuelle ne doit subir aucune modification visant à assouplir les exigences en matière de capitalisation.

Notre point de vue est exposé de façon plus détaillée dans notre mémoire. Messieurs les sénateurs, nous sommes maintenant prêts à répondre à vos questions.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur Sinclair, vous avez mentionné que la société que vous aviez au Canada était une filiale de votre société-mère aux États-Unis?

M. Sinclair: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Étant donné que deux mois se sont écoulés depuis l'adoption, aux États-Unis, de la nouvelle loi qui prolongeait l'âge de la retraite de 65 à 70 ans dans le secteur privé, pouvez-vous nous dire dans quelle mesure cette nouvelle loi américaine a affecté votre société?

[Text]

Mr. Sinclair: Yes. We have had a limited amount of information, especially considering it has only been two months since the United States legislation has come into force. Kellogg itself at this point does not anticipate very much in the way of change to the later retirement. That is as far as they have gone. I do not know whether we have an absolute number of people that have opted to take a later retirement. I might ask Dr. Malis or Mr. Stadelbauer if they know.

Dr. G. Malis, vice-président, Human Resources, Kellogg Salada Canada Ltd.: Mr. Chairman and honourable senators, if I may comment, our colleagues in the United States have informed us that, if anything, they notice a trend towards even earlier retirement. There have been requests, for example, from our unions in the United States to improve early retirement benefits. Their feeling at this point in time, given the short amount of time they have had to work with the new legislation, is that, if anything, it may produce a trend towards earlier retirement. They do not feel that they will have many people wanting to retire past the age of 65.

Senator Deschatelets: There is good reason to justify your answer, and I tell you why. At page three of your brief—and there could be a mistake here, because I read the French translation—you refer to some cases, in your company in Canada, where the normal retirement age is 65, and you state that there could be an agreement passed with the employee who would wish to stay on the job after 65. So if a policy exists actually in your company, and if we ever extend the retirement age officially by legislation from 65 to 70, how will this affect your company, if this policy is already effective?

Dr. Malis: In point of fact, we have not had any requests to extend the working careers of people past 65, for at least 20 years. We have had several people in the early 1950s who have worked under this agreement past the age of 65. It is difficult to say at this point whether it will significantly affect our company. One thing that we can speculate on is that, as we note in our brief, the demographics of the work force will change with time. And if you put that together with an apparent trend towards people seeking earlier retirement—which we are evidencing—it is likely that we may have to offer incentives to people to stay until or beyond 65.

Senator Deschatelets: But you state here at page 3 very clearly about your pension plan:

The pension plan provides that, by mutual agreement between the company and the employee, retirement may be deferred on a year-to-year basis up to the age of 70.

That is in your pension contract?

Dr. Malis: This is in our pension plan, yes.

[Traduction]

M. Sinclair: Oui. Les renseignements que nous possédons sont restreints, surtout en raison du fait que seulement deux mois se sont écoulés depuis la mise en vigueur de cette loi aux États-Unis. La société Kellogg elle-même ne prévoit pas beaucoup de changements en ce qui concerne le prolongement de l'âge de la retraite. C'est tout ce qu'elle peut dire à ce moment. Je ne sais pas s'il y a un nombre absolu de personnes qui ont décidé de prendre leur retraite plus tard. Je pourrais peut-être demander à M. Malis ou à M. Stadelbauer s'ils en savent quelque chose.

M. G. Malis, vice-président, Ressources humaines, Kellogg Salada Canada Ltd.: Monsieur le président et honorables sénateurs, j'aimerais, si vous le voulez bien, vous informer que nos collègues américains nous ont déclaré que le seul changement qu'ils avaient remarqué, c'était que leurs employés tendaient à prendre une retraite anticipée. Ainsi, les syndicats américains ont demandé qu'on améliore la politique concernant le versement de prestation dans le cadre d'une retraite anticipée. Étant donné le peu de temps dont ils ont disposé pour examiner la nouvelle loi, ils estiment actuellement que cette dernière pourrait inciter les gens à prendre une retraite anticipée. À leur avis, peu nombreuses sont les personnes qui voudront continuer à travailler après avoir atteint 65 ans.

Le sénateur Deschatelets: Il existe une bonne raison pour que vous justifiez votre réponse. En effet, à la page 3 de votre mémoire, qui pourrait contenir une erreur d'après la traduction française, vous mentionnez certains cas où l'âge normal de la retraite est de 65 ans, dans votre société canadienne. Vous indiquez, en outre, qu'un accord pourrait être conclu avec l'employé qui désirerait continuer à travailler après avoir atteint 65 ans. Ainsi, si cette politique existait vraiment dans votre société et si nous prolongions un jour de 65 à 70 ans l'âge officiel de la retraite en adoptant une loi, comment cette mesure affecterait-elle votre société, étant donné qu'elle applique déjà cette politique?

M. Malis: En fait, cela fait au moins 20 ans que nous n'avons pas reçu de demandes visant à prolonger la vie active des personnes au-delà de 65 ans. Au début des années 1950, plusieurs personnes de plus de 65 ans ont continué à travailler en vertu de cet accord. À l'heure actuelle, il est difficile de dire si cette mesure affectera considérablement notre société. Comme nous l'avons souligné dans notre mémoire, nous pouvons seulement supposer que les statistiques démographiques de la population active changeront avec le temps. Lorsqu'on rattache ce fait à la tendance actuelle des gens à rechercher une retraite anticipée, ce dont nous sommes témoins, il est probable qu'il nous faudra inciter les gens à continuer à travailler jusqu'à 65 ans ou au-delà en leur offrant des stimulants.

Le sénateur Deschatelets: Mais à la page 3, vous précisez ce qui suit au sujet de votre régime de pensions:

Notre régime de pensions stipule qu'en vertu d'un accord conclu entre la société et l'employé, la retraite peut être différée d'année en année, jusqu'à l'âge de 70 ans.

Cela figure-t-il dans votre régime?

M. Malis: Oui.

[Text]

Senator Deschatelets: This is interesting. Could you tell us, suppose the case happens, how does your pension work after 65?

Mr. R. W. J. Stadelbauer, Assistant Secretary, Kellogg Salada Canada Ltd.: As Mr. Sinclair explained, our pension plan is what is known as a money-purchase, profit-sharing plan. Whatever amount of money is accumulated in the employee's account, that money is used to provide an annuity payable for life. It is rather a unique plan in Canada.

Mr. Sinclair: That is on the problem of having a specific annuity at a specific age, for example, at 65.

Senator Deschatelets: By the way, I must say that I was impressed by the variety of pension plans that you have. I think this is pretty generous for the employee.

Mr. Sinclair: Thank you. We believe it is.

Senator Deschatelets: As you know, we have the statistics that about 61 per cent of the workers in Canada today are not covered by any private pension plan. If all the employees and workers were benefiting by such conditions as you give to your employees, we would not be here today. We have to deal with 61 per cent of people, those not covered by any private pension plan. Now, at page 5 you state:

Legislation to abolish mandatory retirement ages is undesirable.

When you say this, are you thinking in terms of your company, or are you trying to reflect the thinking of Canadian industry?

Mr. Sinclair: I think it is fair to say that with respect to this brief we are only trying to put across our views and are not speaking for other industries as well. We would only take a Kellogg-Salada point of view on that.

Senator Deschatelets: Fair enough. You must have cases in your company where an employee at 56, 58 or 61 years of age becomes unproductive. What are you doing with him?

Mr. Sinclair: We actually have had a number of situations. I can think of one where, because of medical reasons, the chap was in the six to eight year range from retirement. Realizing that the unproductivity was a medical and a mental strain, we actually funded a very comfortable program so that the individual could retire right away, and could go out into the work force and get a job that demanded less responsibility. That satisfied that case. That is only one example.

We would probably approach each individual situation on its own merits. We would like to think that, over time, we have been generous, making it a plan as generous as we possibly could provide.

Senator Deschatelets: I don't want to hide anything here. You must feel where my question is leading. You are dealing with each case individually and I presume that if at 62 years of

[Traduction]

Le sénateur Deschatelets: C'est un fait intéressant. Advenant que cette situation se produise, pouvez-vous nous dire ce que votre régime de pension prévoit pour les personnes de plus de 65 ans?

M. R. W. J. Stadelbauer, secrétaire-adjoint, Kellogg Salada Canada Ltd.: Comme l'a expliqué M. Sinclair, notre régime de pension est un régime d'achat sous-entendant une participation aux bénéfices. Quel que soit le montant d'argent accumulé dans le compte de l'employé, ce montant est utilisé pour assurer une rente viagère. C'est un plan plutôt unique au Canada.

M. Sinclair: Pour ce qui est de la difficulté d'obtenir une rente précise à un âge fixe, par exemple, à 65 ans.

Le sénateur Deschatelets: J'aimerais souligner, soit dit en passant, que j'ai été impressionné par la variété des régimes de pension que vous avez. Je les trouve très généreux à l'égard de l'employé.

M. Sinclair: Je vous remercie, nous le croyons également.

Le sénateur Deschatelets: Comme vous le savez déjà, les statistiques indiquent qu'environ 61% des travailleurs canadiens ne participent pas à un régime privé de pension. Si tous les employés et travailleurs bénéficiaient des mêmes conditions que vous offrez à vos employés, nous ne serions pas ici aujourd'hui. Nous traitons ici du cas de 61 p. 100 des personnes, soit celles qui ne bénéficient pas d'un régime privé de pension. A la page 5, vous précisez ce qui suit:

Il n'est pas souhaitable d'adopter une loi abolissant la retraite obligatoire.

Pensez-vous ici en fonction de votre société ou essayez-vous de refléter l'opinion de l'industrie canadienne?

M. Sinclair: Je crois qu'il est équitable de dire que par ce mémoire, nous essayons seulement, de vous informer de nos opinions et que nous ne parlons pas au nom d'autres industries également. Il ne s'agit que de l'opinion de la Kellogg-Salada.

Le sénateur Deschatelets: C'est assez juste. Votre société doit faire face à des cas où un employé devient improductif à l'âge de 56, de 58 ou de 61 ans. Que faites-vous dans une telle situation?

M. Sinclair: Nous avons, en effet, eu à faire face à un certain nombre de situations semblables. Je peux vous préciser un cas où, pour des raisons médicales, l'employé était à six ou huit ans de sa retraite. Réalisant que la non-productivité créait une tension physique et mentale, nous avons mis sur pied un programme attrayant pour que les intéressés puissent prendre leur retraite sur le champ et se trouver sur le marché, un travail moins exigeant au point de vue responsabilités. Cela a répondu aux besoins de cette personne-là. C'est le seul exemple que j'ai.

Nous allons probablement juger chaque situation en fonction des faits. Nous aimerions avoir l'impression que nous avons rendu ce régime aussi généreux que le permettaient nos moyens.

Le sénateur Deschatelets: Je ne veux pas faire d'insinuation. Vous voyez sans doute où mène ma question. Vous traitez chaque cas séparément et je présume que si à 62 ans un

[Text]

age an employee would become unproductive, you would have to part with his services. This is understandable. You might be generous with him, you might give him a bonus; but no one would think for a minute that you have to keep an employee who just cannot do the job.

Dr. Malis: If I may say so, there are other courses of action which we have taken with people in that situation. In general, our first—and what we feel to be the most desirable option—is to try to provide that employee with a job in which he can be productive and can make a contribution.

Senator Deschatelets: That is fine.

Dr. Malis: That is our first objective. If that proves to be impossible, only then would we consider some way of separating the employee with dignity from the organization.

Senator Deschatelets: Let us translate into a new situation where there would be legislation which provides that the retirement age would be extended from 65 to 70—a situation that you don't like, at first sight. You would not like it to be imposed on you, according to the laws, they developed here. You would like to be able to deal with your employee, without any obligation imposed on you. I think that is a summary of what you say.

Mr. Sinclair: I think that is a fair statement.

Senator Deschatelets: Let us pursue the matter. You already deal with cases of people below 65 years of age—more generously than you can—and if you have to part with their services, well, you do it. What would be the problem—if we extend the age from 65 to 70—not to apply the same policy for a man who would stay on the job at 65, and then at 67 or 68 he would become unproductive? What would be the problem then? Would it be an insurmountable problem for you?

Dr. Malis: If there were legislation to have mandatory retirement at age 70, then it is likely that we would take the same basic approach, recognizing that we have five years more to work with.

Mr. Sinclair: One point that is raised in the brief is that our plan gives the early retirement, if you can call it that, a more dignified way out of a difficult situation—and I think Dr. Malis referred to that a moment ago—where an employee, for whatever reason, is no longer comfortable within the company. I might add a short note here, that possibly by extending the age from 65 to 70 it may create a problem in retiring the person before age 65 when they really do have a new right to go on to age 70. It might put an accent on the departure.

Senator Bird: May I ask a supplementary question? What would happen if there were no mandatory retirement age at all, that is, that there would be no mention of 70 but to say, as I gather many people feel, that it would be based on ability? If there is no mandatory retirement age, 65 or 70, if it is flexible, and if that is built into the agreements, how would that affect you?

[Traduction]

employé n'est plus productif, il faudra se défaire de ses services. C'est concevable. Vous pouvez vous montrer généreux envers lui en lui accordant une prime par exemple. Mais, en aucun cas ne peut-on attendre à ce que vous gardiez un employé qui ne peut remplir sa tâche.

M. Malis: Si je peux me permettre d'interrompre, nous avons pris, pour les personnes qui se trouvent dans cette situation, d'autres mesures. En règle générale, la première solution—et celle que nous trouvons la plus souhaitable—c'est de trouver à cet employé un travail où il puisse être productif.

Le sénateur Deschatelets: C'est très bien.

M. Malis: C'est notre premier objectif. Si cela s'avère impossible, dans ce cas-là nous envisagerons une façon digne de nous en séparer.

Le sénateur Deschatelets: Prenons une autre situation dans laquelle la Loi stipulerait de prolonger l'âge de la retraite jusqu'à 70 ans—situation qui vous déplaît, à priori. Vous n'aimeriez pas que la loi vous l'impose, si tel était le cas au Canada. Vous aimeriez pouvoir traiter librement la question avec votre employé. C'est, je pense, le résumé de ce que vous avez dit.

M. Sinclair: Oui c'est assez juste.

Le sénateur Deschatelets: Poursuivons le raisonnement. Vous vous occupez déjà des cas de personnes de moins de 65 ans—plus généreusement que vous ne le pouvez—et si vous devez vous dispenser de ces services, eh bien vous le faites. Quel serait le problème—si l'on prolonge l'âge jusqu'à 70 ans—de ne pas appliquer la même politique pour un employé qui garderait son emploi à 65 ans et qui, à 67 ou à 68 ans, deviendrait improductif? Quel serait alors le problème? Serait-il insurmontable?

M. Malis: Si la loi prévoyait une retraite obligatoire à 70 ans, nous adopterions probablement la même approche de base, tout en reconnaissant qu'il y a 5 ans de plus.

M. Sinclair: Ce que souligne le mémoire, c'est que notre régime permet à l'employé qui prend une retraite anticipée de s'en sortir plus dignement, lorsque, par exemple, il ne se sent plus à l'aise dans sa société. Le prolongement de l'âge de la retraite à 70 ans pourrait créer des problèmes si l'on met quelqu'un à la retraite avant 65 ans, alors qu'il a le droit de travailler jusqu'à 70 ans. Cela pourrait mettre l'accent sur son départ.

Le sénateur Bird: Puis-je poser une question supplémentaire? Que se produirait-il, s'il n'y avait pas d'âge de retraite obligatoire du tout, c'est-à-dire que l'on ne ferait pas mention des 70 ans, mais que l'on se fonderait sur les capacités de l'employé? S'il n'y a pas d'âge de retraite obligatoire, que ce soit 65 ou 70 ans, si le système est souple et si l'on insère ce fait dans les ententes conclues, de quelle manière cela vous toucherait-il?

[Text]

Mr. Sinclair: Just on that specific point, and without getting into trouble with my associates, I think it would probably have no affect at all, probably no more than having a retirement age at 70.

Senator Bird: You do not think you would have difficulties—with individuals?

Mr. Sinclair: I don't think any more so.

Senator Deschatelets: In fact, sir, the trend in your company actually is to retire earlier than 65, I understand?

Mr. Sinclair: Yes.

Senator Deschatelets: I think we could well understand this, because the financial situation of the individual, whether it is a woman or a man, is linked with the problem of retirement. If someone has enough revenue, a good pension, plus the old age pension and the Canada Pension Plan, and so forth, he is in a position to decide when to retire, and he will be able to organize his life—we hope, or we think. This is the reason, we think, that in your company there are very few exceptional cases who would like to stay on the job after 65. This is understandable. Now, at page 5, the last paragraph, could you comment on the first sentence, where you say:

It is, we believe, critically important that individual retirement dates continue to be negotiated between the company and the employee.

This is your stand on this matter?

Mr. Sinclair: Yes. We have operated on that basis, and I think fairly well, with no serious adverse action to date. It is on that basis that we feel comfortable with that policy.

Senator Deschatelets: Could you expand a little more on the word "negotiate" and on what kind of negotiation does take place actually?

Mr. Sinclair: If I may say so, it is very informal negotiation. The term "negotiated" might well be changed to "requested" or to something a little softer than the term "negotiation". "Negotiation" covers the whole scope of what would be entailed in the extension of the year to year policy.

I might just add another point. Although it is not a critical problem, we have to consider, as always, union negotiations. It may be that that term creeps into our non-union negotiations as well. I would add that comment.

The Chairman: You mean the term "negotiate"?

Mr. Sinclair: And also the fact that we have to allow the union to act as a negotiator for the union members. We cannot, nor would we want to, withdraw the right of the union to speak on behalf of the union membership in those matters.

Senator Deschatelets: Later on in your brief—it is at page 10 of the English version—you agree that some efforts should be made to improve the pension plan and you are wondering how to achieve this. I agree with you, with the experience we have so far, that it would be very difficult, even for us, to make

[Traduction]

M. Sinclair: Sur ce point en particulier, et sans me mettre à dos mes associés, je pense que cela n'aurait aucun effet, pas plus que d'avoir un âge de retraite à 70 ans.

Le sénateur Bird: Vous ne pensez pas avoir de difficultés... avec les intéressés?

M. Sinclair: Je ne le pense pas plus.

Le sénateur Deschatelets: En fait, si je comprends bien, la tendance dans votre société, c'est de prendre sa retraite avant 65 ans?

M. Sinclair: Oui.

Le sénateur Deschatelets: C'est assez compréhensible, car la situation financière d'un individu, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme, est liée au problème de la retraite. En effet, si quelqu'un a suffisamment de revenu, une bonne pension, des allocations de vieillesse et cotise au Régime de pensions du Canada, il est en mesure de décider quand il prendra sa retraite; il pourra organiser sa vie, du moins on l'espère. C'est la raison pour laquelle il y a si peu de personnes dans notre société qui désirent continuer à travailler après 65 ans. Cela se comprend facilement. A la page 5, dernier paragraphe, pourriez-vous commenter la première phrase, lorsque vous dites:

Il est très important, selon nous, que la société et l'employé continuent de négocier l'âge de la retraite. Certains devraient...

Est-ce votre position sur la question?

M. Sinclair: Oui, nous avons opéré de cette manière avec succès, sans graves conflits jusqu'à maintenant. C'est de cette manière que nous nous sentons à l'aise avec cette politique.

Le sénateur Deschatelets: Pourriez-vous développer davantage l'expression «négocier» ainsi que le genre de négociation qui a lieu?

M. Sinclair: C'est, si je puis dire, des négociations tout à fait à la bonne franquette. On pourrait tout aussi bien changer «négocier» par «demander» ou par quelque chose d'un peu plus doux que le mot «négociation». En effet, cette expression couvre toute la portée du prolongement de la politique d'année en année.

J'ai une autre remarque à faire. Bien que cela ne soit pas un problème important, nous devons comme toujours, tenir compte des négociations syndicales. Il se peut que cette expression se soit insérée dans les négociations autres que celles des syndicats.

Le président: Vous voulez dire l'expression «négocier»?

M. Sinclair: Et également le fait que nous devons permettre au syndicat d'agir en qualité de négociateur pour ses membres. Nous ne pouvons ni ne voulons empêcher le syndicat de parler au nom des membres à ce sujet-là.

Le sénateur Deschatelets: Un peu plus loin dans votre mémoire, à la page 10 de la version anglaise, vous dites qu'il faudrait améliorer le régime de pensions et vous vous demandiez comment y parvenir. Je conviens avec vous, d'après l'expérience passée, qu'il sera très difficile de faire des recom-

[Text]

recommendations to standardize the private pension plans. I think you agree on that point?

Mr. Sinclair: Yes.

Senator Deschatelets: You say that some effort should be made. You are not satisfied with the situation. You would like to improve the situation?

Mr. Sinclair: I think it is a recognition that we feel comfortable with our pension plan. We review it to make sure that we are competitive in the market place. I believe we note in our brief that in 1973 the percentage of our pre-tax income for funding the pension program was increased from 5 to 10 per cent. So we would react to a changing market place or to any funding requirements for a pension plan.

That does not say that all pension plans are going to be satisfactory. I think what we are addressing there is, if the government chooses a course of action, possibly one would be to set guidelines, possibly minimum guidelines, for the type of pension benefits that would be suitable; and that would be a base.

It is difficult to impose on small companies and large a minimum standard, for fear of taking the competitive edge off the smaller companies.

Senator Deschatelets: Mr. Sinclair, a week ago a very large company appeared before us. In their brief, they stated that it was felt at the time the Canada Pension Plan was enacted, that it was as a complement to the private pension plans. Now, after about fifteen years of experience in this matter of pension plans, I am just wondering—and I would like to have your views on this—if the Canada Pension Plan, which is universal, portable, indexed, has all the characteristics to protect the workers, should not be the central pension plan in Canada, and your private pension plan should be a complement to this main pension plan. Would you have any views to express on that?

Mr. Sinclair: Can I speak for myself as well as for the company, on that?

Senator Deschatelets: Yes.

Mr. Sinclair: From a personal point of view, I think there is advantage in some flexibility within free enterprise, if I may use that term, to judge cost relative to a particular company situation. If there were a universal plan, that was more or less imposed over the whole spectrum of Canadian industry, it may or may not be suitable for all the companies that would have to fund it. It does come down to a dollars and cents point of view.

With respect to our pension plan, we do look at the Canada Pension Plan and the Old Age Security program as being part of the overall funding of the individual's pension program; and we have built that into our present pension plan. I perhaps should not take all this time myself, and I might pass that same comment over to Dr. Malis and Mr. Stadelbauer for their comments. I am sure they have some as well.

[Traduction]

mandations pour standardiser les régimes de pension du secteur privé. Je pense que vous êtes d'accord là-dessus?

M. Sinclair: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Vous dites qu'on devrait faire quelques efforts. Vous n'êtes pas satisfait de la situation. Aimerez-vous l'améliorer?

M. Sinclair: Je pense que c'est la confirmation que nous sommes satisfaits de notre régime de pension. Nous le révisons pour nous assurer que nous sommes compétitifs sur le marché. Je crois que nous avons noté dans notre mémoire qu'en 1973 le pourcentage de notre revenu avant impôt, destiné au financement du programme de pension, a été porté de 5 à 10 p. 100. Nous réagissons donc à un marché en mutation ou à toutes exigences de financement d'un régime de pension.

Cela ne veut pas dire que tous les régimes de pension seront satisfaisants. Ce que nous disons ici, c'est que si le gouvernement choisit de prendre des mesures, une d'entre elles consisterait éventuellement à établir des directives, peut-être des directives minimales pour le type de prestations de pension qui serait satisfaisant et cela constituerait une base.

Il est difficile d'imposer aux petites et aux grosses compagnies une norme minimale de peur de retirer le faible avantage compétitif des compagnies moins importantes.

Le sénateur Deschatelets: M. Sinclair, il y a une semaine, une très grosse compagnie a comparu devant nous. Dans son mémoire, elle disait qu'à l'époque où le régime des pensions du Canada a été promulgué, on était d'avis qu'il s'agissait d'un complément au régime privé de pensions. A l'heure actuelle, après environ 15 ans d'expérience dans ce domaine des régimes de pensions, je me demande—et j'aimerais avoir votre opinion à ce sujet—si le régime de pensions du Canada qui est universel, transférable, indexé et qui présente toutes les caractéristiques destinées à protéger les travailleurs, ne devrait pas constituer le régime de pension central au Canada, et si votre régime privé de pension ne devrait pas constituer un complément à ce régime de pension principal. Auriez-vous des opinions à exprimer à ce sujet?

M. Sinclair: Puis-je parler en mon nom aussi bien qu'en celui de la société à ce sujet?

Le sénateur Deschatelets: Oui.

M. Sinclair: De mon point de vue personnel, je pense qu'il est avantageux qu'il y ait une certaine souplesse au sein de la libre entreprise, si je peux utiliser ce terme, pour juger la question des coûts par rapport à la situation particulière d'une société. S'il existait un régime universel qui soit plus ou moins imposé dans l'ensemble de l'industrie canadienne, il pourrait convenir ou non à toutes les sociétés qui auraient à le financer. Cela se résume à une question de dollars et de cents.

En ce qui concerne notre régime de pension, nous ne considérons pas que le régime de pensions du Canada et le programme de sécurité de la vieillesse comme faisant partie du financement global du programme de pension de l'individu et nous l'avons incorporé à notre régime actuel de pension. Je ne devrais peut-être pas accaparer tout le temps et je pourrais céder la parole à MM. Malis et Stadelbauer pour qu'ils fassent

[Text]

Dr. Malis: As Mr. Sinclair has said, it is a fact that we do include the Canada Pension Plan and the Old Age Security as part of the retirement income of our employees. I am not sure, personally, whether the course of action which you suggest would have any clear-cut advantage over having private pension plans. I say that for much the same reason as Mr. Sinclair has suggested, that individual corporations and companies have different needs which they attempt to meet with their retirement plans. The needs of individual groups of employees tend to be different throughout the country. I would suspect that one of the difficulties with a uniform pension plan may be that it might remove differences that turn out to be significant.

Mr. Sinclair: From our point of view—and part of your question was directed specifically to our situation—we would hope that we would be above the minimum requirement of almost any pension plan; so probably we are not affected as a corporation by an all-encompassing plan. As to whatever funding we would put into our own plan, we would probably not have to put more into another plan. But that is a very narrow point of view, and that would be ours alone. I think we have to look beyond the larger companies and look at the smaller companies and smaller organizations that just don't have the ability to fund relatively expensive plans, as that might be.

Senator Deschatelets: Thank you. I may come back later with some more questions.

The Chairman: What contributions does the employee make to your plan?

Mr. Sinclair: A minimum of 2 per cent; it may be higher, but that is a minimum requirement.

The Chairman: Two, to what?

Dr. Malis: It is in theory unlimited. However, because of the tax law, it is usually up to 20; I believe it is 20 per cent of the income, or \$3,500.

The Chairman: But the 2 per cent is your minimum?

Dr. Malis: That is correct.

The Chairman: That is the same as the Canada Pension Plan, 1.8 per cent; isn't it?

Dr. Malis: Yes.

The Chairman: And as to that 2 per cent of yours, we are limited to \$8,000, but there is no limit in yours at all, it is 2 per cent?

Dr. Malis: In effect the employee contributions become tax-sheltered, much in the same way as an RRSP contribution becomes tax-sheltered. Any contribution that an employee would choose to make, over and above the maximum allowable, would not be tax-sheltered.

[Traduction]

connaître leurs opinions. Je suis certain qu'ils en ont également une.

M. Malis: Comme l'a déclaré M. Sinclair, c'est un fait que nous n'incluons pas le régime de pensions du Canada et la sécurité de la vieillesse dans le revenu de retraite de nos employés. Personnellement, je ne suis pas certain que les mesures que vous proposez présenteraient un avantage net par rapport au régime de pension privé. Pour les mêmes raisons que celles qui ont été invoquées par M. Sinclair, je crois que les corporations et sociétés individuelles ont des besoins différents qu'elles essayent de satisfaire à l'aide de leur régime de retraite. Les besoins des groupes particuliers d'employés tendent à être différents dans tout le pays. Je suppose que l'une des difficultés que pourrait entraîner un régime de pension uniforme consisterait à supprimer peut-être les différences qui se sont avérées importantes.

M. Sinclair: A notre point de vue—et une partie de vos questions se rapportait de façon précise à notre situation—nous espérons dépasser les exigences minimales de presque n'importe quel régime de pension. En tant que corporation, nous ne sommes donc probablement pas affectés par un projet global. Le financement de notre régime est tel que nous n'aurions probablement pas à déboursier davantage, s'il est question d'un autre régime. Il s'agit toutefois d'un point de vue très étroit et qui nous est personnel. Je pense qu'au-delà des grosses sociétés, nous devons considérer celles de moindre importance, ainsi que les petits organismes qui n'ont pas les moyens de financer des régimes relativement onéreux, comme cela peut se présenter.

Le sénateur Deschatelets: Je vous remercie. Je pourrais poser ultérieurement quelques questions complémentaires.

Le président: Quelles sont les contributions de l'employé à votre régime?

M. Sinclair: Un minimum de 2 p. 100 elles peuvent être plus élevées, mais il s'agit d'une exigence minimale.

Le président: Deux pour cent de quoi?

M. Malis: La contribution est illimitée, en théorie. Toutefois en raison de la loi sur l'impôt, cette contribution peut d'ordinaire s'élever jusqu'à 20. Je crois qu'il s'agit de 20 p. 100 du revenu ou de \$3,500.

Le président: Mais les 2 p. 100 constituent votre minimum?

M. Malis: C'est exact.

Le président: C'est la même chose que le Régime de pensions du Canada, à savoir 1.8 p. 100 n'est-ce-pas?

M. Malis: Oui.

Le président: Et en ce qui concerne ces deux pour cent, nous sommes limités à \$8,000, mais il n'y a pas du tout de limite chez vous, s'agit-il du 2 p. 100?

M. Malis: En effet, les cotisations des employés sont déductibles de l'impôt, tout comme les cotisations à un régime enregistré d'épargne-retraite. Toute cotisation complémentaire qu'un employé choisirait de faire en sus du maximum admissible deviendrait imposable.

[Text]

The Chairman: Yes, up to the maximum allowable; but from what you tell me, any figure is allowable, from a minimum of 2 to a maximum of 20 per cent.

Mr. Stadelbauer: There is no limitation on the contribution by the employee, Mr. Chairman, but the income tax rules say that only \$3,500 may be deducted for tax purposes.

The Chairman: From the employee?

Mr. Stadelbauer: Yes.

The Chairman: So there is a limitation?

Dr. Malis: In that sense, yes.

The Chairman: That is the sense that counts, isn't it? The point I am trying to get at, from Senator Deschatelets' point, is this. Senator Deschatelets says: here is the Canada Pension Plan, it has immediate vesting, which you haven't got; it has portability, which you haven't got; it has indexing, which you haven't got—although your plan is a good one; and it costs less than your plan. The Canada Pension Plan has all these things.

Mr. Sinclair: Does it really cost less?

The Chairman: It is 1.8 per cent to the employee, and 1.8 to the employer—the same thing to you. Is there anything you have got that can beat that?

Senator Anderson: Do they have a 10 per cent over and above that, a 10 per cent of the profit?

Mr. Sinclair: The company I am speaking of puts it on the same basis. In the last three years, as a percentage of gross earnings, it is pretty close to the 9 to 10 per cent. We reached a high of 12 per cent, a little over 12 or 12 1/2, in 1976. So on top of that 2, the company contributes quite a significant proportion to the individual person's plan. We require the 2 per cent to be in first, if you can put it that way, before the company percentage is added in.

The Chairman: You see, Senator Anderson, that 10 per cent is very nice, when they want to give it or can give it; but the government gives that 9 per cent, sure, every year, to the company's 10 per cent if and when they give it. That is the difference. That is the point I am trying to get at here; we are a little bit reluctant to admit it; but we will get to it.

By the way, if you turn to the very last page of the memorandum, you will see that they set out the pension plan completely, putting in the OAS and the CPP. I don't quite understand it all.

Senator Bird: I don't quite understand it, either. What percentage of the employee's pension goes to the survivor?

Mr. Sinclair: Because of its technical nature, I might pass that question to Mr. Stadelbauer.

Mr. Stadelbauer: Let us talk about an active employee. At his or her death, the full value of his or her account is paid to the surviving spouse. In the case of a retired employee—

[Traduction]

Le président: Oui, jusqu'au maximum admissible, mais, d'après ce que vous me dites, tout chiffre est admissible, à partir d'un minimum de 2 jusqu'à un maximum de 20 p. 100.

M. Stadelbauer: Il n'y a pas de limite à la cotisation de l'employé, monsieur le président, mais selon les règles de l'impôt sur le revenu, on ne peut déduire que \$3,500 aux fins de l'impôt.

Le président: Pour l'employé?

M. Stadelbauer: Oui.

Le président: Il y a donc une limite.

M. Malis: En un sens, oui.

Le président: C'est ce sens qui importe, n'est-ce pas? Voici ce à quoi je veux en venir, à propos du point de vue du sénateur Deschatelets: il a dit que dans le Régime de pensions du Canada, il y avait attribution immédiate de la quote-part de l'employeur, ce qui n'existe pas dans votre régime; les pensions du régime canadien sont transférables alors que les vôtres ne le sont pas; elles sont indexées, alors que les vôtres ne le sont pas—même si votre régime est bon, et il est plus onéreux que le Régime de pensions du Canada, qui présente tous ces avantages supplémentaires.

M. Sinclair: Coûte-t-il véritablement moins cher?

Le président: Il coûte 1.8 p. 100 à l'employé et 1.8 p. 100 à l'employeur—autant pour vous. Avez-vous mieux à proposer?

Le sénateur Anderson: Avez-vous quelque chose à proposer en plus des 10 p. 100 de profit?

M. Sinclair: La société dont je parle part du même principe. Ces trois dernières années, elle s'est approchée de 9 à 10 p. 100 des revenus bruts. Elle a atteint un maximum de 12 p. 100, et même un peu plus de 12 1/2 p. 100 en 1976. Donc, outre ces 2 p. 100, la société contribue de façon importante au régime individuel de l'employé. Si l'on veut, nous exigeons que l'on considère d'abord ces 2 p. 100 avant d'y ajouter le pourcentage de la société.

Le président: Vous voyez, sénateur Anderson, ces 10 p. 100 constituent une belle somme lorsque la société peut ou veut bien les accorder. Mais le gouvernement accorde automatiquement 9 p. 100 tous les ans, alors que les 10 p. 100 de la société sont conditionnels. Voilà la différence. Voilà ce que je voulais dire; nous sommes un peu réticents à l'accepter, mais nous y viendrons.

A propos, si vous vous reportez à la dernière page du mémoire, vous verrez qu'on y présente tout le régime de pension en y incluant la sécurité de la vieillesse et la Régime de pensions du Canada. Je ne comprends pas bien cela.

Le sénateur Bird: Moi non plus. Quel pourcentage de la pension de l'employé échoit au conjoint survivant?

M. Sinclair: Etant donné le caractère technique de la question, je la confie à M. Stadelbauer.

M. Stadelbauer: Prenons le cas d'un employé en activité. Lors de son décès, le montant total de son régime est versé au conjoint survivant. Dans le cas d'un employé en retraite...

[Text]

The Chairman: Wait a minute. Let us get clear on this. Is it paid to the estate or to the spouse?

Mr. Stadelbauer: Whichever the employee directs.

The Chairman: So the spouse may not be the person. Where does the spouse stand? That is what she is getting at. It is not a question of the estate, it is whomever he decides.

Senator Bird: I had two questions, one as to what happens if he dies before he retires, and the other as to what happens if the person dies after he has retired. Say he retired at 65 and lives to be 75 or 80, what happens to his or her spouse?

Mr. Stadelbauer: The retiring employee at 65 has several options in selecting his annuity. He may take an annuity for five years, or for ten years. There is also an option known as joint and last survivorship, so that in the event of his death the benefit would be paid to the spouse for the five or the ten year period or for the rest of the spouse's life.

Senator Bird: What would it be, if it were paid for the rest of the spouse's life? How much is it? What percentage?

Mr. Stadelbauer: That is a difficult part of our pension plan, because it depends on how much money an employee has accumulated in his account, at 65. He may elect to have 50 per cent of his annuity paid to his spouse, or 75 per cent, or even up to 100 per cent.

Senator Bird: So he can elect?

Mr. Stadelbauer: Yes, he has various options. Or he can leave her out, altogeth'er.

The Chairman: Under the Canada Pension Plan he cannot leave her out. That is a weakness, that is one of the things we look at.

Senator Bird: He cannot leave her out, but he cannot leave her more than the Canada Pension Plan provides.

The Chairman: She is protected in two ways: in divorce, in death—in both she is protected. Even if she is not married she is protected.

Senator Bird: There are a few other things that interest me, because you have gone into the demographic problems, what is happening now and what is going to be happening in 20 years. What difficulty, at the present, would you see in allowing more workers to stay on if they wished? Would you get objections from younger men who feel that their chances of promotion would be injured by this?

Mr. Sinclair: That is always going to be a problem, that people who look to promotion as their way of advancement will always react to people staying on longer than they normally would by tradition. That certainly is an area we have identified as a concern, but I cannot address it other than to say it is a concern.

[Traduction]

Le président: Un instant. Allons au fond des choses. La somme est-elle versée à la succession ou au conjoint?

M. Stadelbauer: On se conforme à la décision de l'employé.

Le président: Donc, le bénéficiaire n'est pas obligatoirement le conjoint. Quel est le sort du conjoint? Voilà ce qu'il faut savoir. Il n'est pas question de la succession, il s'agit de savoir ce qu'a décidé l'employé.

Le sénateur Bird: Je voudrais poser deux questions, la première concerne ce qui se passe en cas de décès de l'employé avant son départ en retraite, et l'autre ce qui se passe en cas de décès après le départ en retraite. Prenons le cas où l'employé part en retraite à 65 ans et vit jusqu'à 75 ou 80 ans; qu'advient-il alors de son conjoint?

M. Stadelbauer: L'employé qui prend sa retraite à 65 ans a plusieurs possibilités pour le choix de sa rente. Il peut choisir une rente pendant cinq ans ou pendant dix ans. Il existe également l'option de pension du conjoint survivant, si bien qu'en cas de décès, les prestations seront payées au conjoint pendant cinq ans ou pendant dix ans, ou bien tant qu'il vivra.

Le sénateur Bird: A combien s'élèvera la pension si elle est versée au conjoint jusqu'au décès de celui-ci? Quel en sera le pourcentage?

M. Stadelbauer: C'est là un domaine difficile de notre régime de pension, car tout dépend de la somme accumulée par un employé dans son régime lorsqu'il atteint 65 ans. Il peut décider que 50 p. 100, 75 p. 100 ou même 100 p. 100 de sa rente seront payés à son conjoint.

Le sénateur Bird: Il a donc le choix?

M. Stadelbauer: Oui, il a plusieurs possibilités. Il peut même décider que son conjoint n'aura rien.

Le président: Dans le Régime de pensions du Canada, il ne peut pas décider que son conjoint n'aura rien. Voilà un inconvénient de votre régime; c'est ce genre de chose qui nous intéresse.

Le sénateur Bird: L'employé ne peut pas laisser son conjoint sans ressource, mais il ne peut pas lui laisser plus que ce qui est prévu dans le Régime de pensions du Canada.

Le président: Le conjoint est protégé dans deux circonstances, à savoir en cas de divorce et en cas de décès. Il y a même une protection en cas de concubinage.

Le sénateur Bird: Je voudrais aborder maintenant certains autres domaines, car vous vous êtes intéressés aux problèmes démographiques, à ce qui se passe maintenant et à ce qui se passera dans 20 ans. Quelles difficultés pourraient, selon vous, se poser dès maintenant si l'on autorisait davantage de travailleurs à rester en activité? Est-ce que des jeunes s'y opposeraient sous prétexte que cela porte atteinte à leurs chances de promotion?

M. Sinclair: Ce sera toujours un problème, car ceux qui comptent sur la promotion à l'ancienneté pour leur avancement s'opposeront toujours à ce que des employés restent en activité plus longtemps que ne le veut la tradition. C'est certainement, selon nous, un domaine de préoccupation, mais c'est tout ce que je peux en dire.

[Text]

Senator Bird: But it is not insoluble, certainly. For instance, we heard from the Royal Bank, that they have a hierarchical system, whereby nobody gets promotion until someone at the top dies, and then everybody moves up one step. It does seem to me to be a very old fashioned way of doing business.

The Chairman: You didn't believe that, did you? I didn't.

Senator Bird: Well, at the back of my mind, I thought it strange.

The Chairman: I knew the office boy and I knew he wasn't just moved up.

Mr. Sinclair: We would hope that there is actually room for merit rather than age, in the promotion equation. As a matter of fact, part of the new program we have implemented in the company for employee evaluation stresses merit rather than performance.

Senator Bird: Performance. This is good. You are not going to have as many young people coming along, in the long term, so you are going to have to change this. That is all. Thank you very much.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Most of my questions have been asked by my colleagues here, Senator Deschatelets. You mentioned the words "periodically extended" in connection with your pension. How long does "periodically" mean—a couple of years, or a couple of months?

Mr. Sinclair: That is, in regard to the individuals staying with the company? We cannot look to any concrete examples in our recent past. We would imagine that it would be on a year to year basis.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Have you any employees now, employed today, who are over the age 65?

Mr. Sinclair: None, to my knowledge.

Dr. Malis: None, to my knowledge.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): None. If I had put in an application form for your company, would I have to specify my age? Would that be a drawback to my application, if I was 60, or 50?

Mr. Sinclair: I would hope not. I am not sure whether our application form has an age spot on it, I cannot recall. I understand there is, for life insurance purposes.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): I have one last question. You are in the production of food. The people who eat your food, do they live younger or older?

Mr. Sinclair: We would like to think they live a lot longer.

Senator Bird: One more question, that I did not ask; Is your pension plan the same for males as for females?

Dr. Malis: Yes, it is.

[Traduction]

Le sénateur Bird: Mais le problème n'est certainement pas insoluble. Par exemple, les représentants de la Banque royale nous ont indiqué que dans leur société, il existait un système hiérarchique selon lequel personne n'était promu avant qu'un employé du sommet de hiérarchie ne meure, auquel cas tout le monde montait d'un échelon. Selon moi, c'est une façon très désuète de procéder.

Le président: Vous n'y avez pas cru, n'est-ce pas? Moi, je n'y ai pas cru.

Le sénateur Bird: Au fond, cela m'a semblé étrange.

Le président: Je connais le commis et je sais qu'il n'est pas simplement promu.

M. Sinclair: J'espère qu'on tient compte autant du mérite que de l'âge; pour les promotions. En fait, une partie du nouveau programme que nous avons mis sur pied au sein de la société pour l'évaluation des employés insiste plus sur le mérite que sur le rendement.

Le sénateur Bird: Le rendement. C'est bon. Il n'y aura pas autant de jeunes gens qui se présenteront, à long terme, et il faudra donc y apporter des modifications. C'est tout. Merci beaucoup.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Mon collègue, le sénateur Deschatelets, a posé la plupart de mes questions. Vous avez mentionné les termes «périodiquement prolongée»—en parlant de votre pension. Qu'entendez-vous par «périodiquement»: un ou deux ans ou un ou deux mois?

M. Sinclair: En ce qui a trait à chaque employé au service de la société? Nous ne pouvons trouver d'exemples concrets dans notre passé immédiat. Ce doit être annuel.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Avez-vous des employés, à l'heure actuelle qui ont plus de 65 ans?

M. Sinclair: Aucun, à ma connaissance.

M. Malis: Aucun, à ma connaissance.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Aucun. Si je présentais une formule de demande d'emploi à votre société, devrais-je préciser mon âge? Si je déclarais 60 ans, ou 50 ans, cela nuirait-il à ma demande?

M. Sinclair: J'espère que non. Je ne suis pas certain que notre formule de demande ait réservé un espace pour l'âge, je ne puis me rappeler. Je crois qu'il y en a un, aux fins de l'assurance-vie.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): J'ai une dernière question à poser. Vous êtes dans le domaine de la production alimentaire. Ceux qui mangent vos produits, vivent-ils plus longtemps ou moins longtemps?

M. Sinclair: J'espère qu'ils vivent beaucoup plus longtemps.

Le sénateur Bird: Une autre question que je n'ai pas posée: votre régime de pension est-il le même pour les hommes et pour les femmes?

M. Malis: Oui.

[Text]

Senator Inman: Are there any positions available for persons approaching, say, 65 or 60? If they apply for a position, would you take them on, at that age?

Mr. Sinclair: I would certainly hope so. I cannot see any reason why we would not.

Senator Inman: Or 62?

Mr. Sinclair: To take an example, I think of a chap whom we are trying to entice back for a specific project. I think he is 60 or 61. I do not know what success we will have, but certainly if the need arises we will take that opportunity.

Senator Bird: A number of people who have appeared before us as witnesses have suggested that a gradual retirement should be adopted in many cases, rather than let a person go. There we are still concerned about the financial situation. There are people in the lower categories who are not in the best of health, who retire early because of ill-health, and haven't enough to live on. It is going to cost the government more, and also we have to pay for it in more ill-health. Do you see any possibility of working out a system of gradual retirement for people?

Mr. Sinclair: Something like the DOFASCO plan. I think one of the large steel companies has a gradual plan whereby over the last five years of active employment the holiday period extends to about six months.

Senator Bird: A longer holiday period, and perhaps giving them a job which is less difficult for them?

Mr. Sinclair: I certainly have not addressed that problem myself, if it is a problem.

Senator Bird: Would it be a problem to do this? Would you see it as a dreamy suggestion, or as a sensible suggestion?

Dr. Malis: It is not something that we have considered, and I don't think it would be fair for us to say that it would or it wouldn't

The Chairman: It looks like everything you take up, Senator Bird, is a problem.

Senator Bird: I always think of the problems.

The Chairman: That is good. Mr. Sinclair, we are faced with this situation. We find that a man has worked, and that he is able to work, and that the magic age of 65 comes along, and he is out. He has got no indexing. The pension plan is not too generous. For some of the companies that can afford it, it is more generous than for others. The next year, that man is robbed of 7 per cent of his pension by the cost of living. They even get into his bank account, and he has 7 1/2 per cent less there than he had before. That man says he wants to work. He is bored to death and he has got to get out and work. Mind you, we have to start off with one premise that you must agree with as well as anybody, that every man and every woman has a God-given right to work. That man wants to work. What do we do for him? Tell me what you would do?

[Traduction]

Le sénateur Inman: Y a-t-il des postes pour les personnes qui atteignent l'âge de 65 ans ou de 60 ans? Si elles postulent un emploi, les choisirez-vous à cet âge?

M. Sinclair: Je l'espère bien. Je ne vois pas pourquoi nous ne les embaucherions pas.

Le sénateur Inman: Ou à 62 ans?

M. Sinclair: A titre d'exemple, je puis citer le cas d'un homme que nous essayons de réengager pour un projet précis. Je crois qu'il a 60 ou 61 ans. Je ne sais pas si nous réussissons, mais il est certain que si le besoin s'en fait sentir, nous saisissons l'occasion.

Le sénateur Bird: Un certain nombre de témoins ont laissé entendre qu'il convenait d'adopter la retraite progressive dans bien des cas, plutôt que de simplement laisser partir l'employé. Nous sommes tout de même préoccupés de la situation financière. Certaines personnes qui font partie des catégories inférieures, ne sont pas en très bonne santé; elles prennent donc leur retraite tôt et n'ont pas suffisamment d'argent pour vivre. Il en coûtera plus cher au gouvernement sans compter qu'il y a un prix à payer sur le plan de la santé. Croyez-vous qu'il soit possible d'élaborer un système de retraite progressive des employés?

M. Sinclair: Un genre de régime comme celui de DOFASCO. Une des plus importantes sociétés sidérurgiques offre un régime progressif où, au cours des cinq dernières années d'emploi actif, la période de vacances dure environ six mois.

Le sénateur Bird: Il s'agirait de leur donner une période de vacances plus longue ou même, un emploi qui serait moins difficile pour eux.

M. Sinclair: Je ne me suis pas encore attaqué à ce problème moi-même, s'il s'agit bien d'un problème.

Le sénateur Bird: Serait-ce difficile à réaliser? Croyez-vous que ce soit une proposition irréaliste, ou parfaitement sensée?

M. Malis: C'est une question à laquelle nous ne nous sommes pas arrêtés, et je ne crois pas qu'il conviendrait de nous prononcer.

Le président: On dirait que tout ce que vous soulevez, sénateur Bird, soit un problème.

Le sénateur Bird: Je pense toujours aux problèmes.

Le président: C'est bien. M. Sinclair, nous sommes confrontés à la situation suivante. Il arrive qu'un homme qui a travaillé et qui est encore capable de le faire, se voit couper l'herbe sous le pied à l'âge fatidique de 65 ans. Il n'a pas d'indexation. Le régime de pension n'est pas tellement généreux. Certaines sociétés qui peuvent se le permettre, offrent des régimes plus généreux que d'autres. L'an prochain, cet homme perd 7% de sa pension en raison de la hausse du coût de la vie. Même son compte en banque peut être touché, et il obtient 7 1/2% de moins que ce qu'il avait auparavant. Cet homme dit qu'il veut travailler. Il s'ennuit mortellement et il lui faut travailler. Écoutez, il faut s'entendre sur un grand postulat: tout homme et toute femme a le droit inné de travailler. Cet homme veut

[Text]

Mr. Sinclair: We partially addressed the inflation problem, but only up to the point of employment. Beyond that, we have stood back and said that as a company we cannot go beyond this, because of the type of pension plan that we have. We will fund the pension at a point in time, and beyond that inflation will take its toll. We might consider periodically enhancing a plan, as a number of companies have done; but we would prefer to stay away from the rigid, precedent-setting formula for periodical upgrading, to resolve on a plan that would follow.

On the employment side, we do not have an answer to someone who would like to approach us, beyond the age 65, and ask for a job. By our present policy, we would decline employment on that basis.

The Chairman: What about the fellow who is there already? I am not giving you a new man. What about the man who wants to continue on working, who says: "I do not want to go out into the wide world where my money is no good; I want to work." There arises the question of pension, how do you fit it in, that is one problem. But the right to work, that is the right that he is fighting for. He says: "I am able to work, I can prove I am able to work; the job is there, and I want to continue; no one can tell me that he can put me out of a job and put a young man in the job; he cannot discriminate against me any more than he can against the other man."

Mr. Sinclair: We would go to the age of 70.

The Chairman: No, I am not even talking about 70, I am talking about making it flexible. It may be that at 67 he is washed up, who knows, no one knows; but at least he would know that the calendar doesn't put him out of business.

Mr. Sinclair: I recognize the problem. I don't have a good answer.

The Chairman: Allright. That is fair enough.

Senator Deschatelets: Did you not say already, Mr. Sinclair, in your earlier remarks, that this request can be negotiated?

Mr. Sinclair: Yes. To distinguish between people who come into the company, not previously employed, prior to age 65.

Senator Deschatelets: I am thinking of a man who is on the job and who would like to stay on after 65.

The Chairman: I think, Senator Deschatelets, there was no disagreement between you. He gave his answer. Here is a very strange thing. This morning's *Globe and Mail*—which to us, in our part of the world, is a bible, to all religious—carried a story from Geneva, which is interesting. I will read a little portion of it:

The world's labour force is aging rapidly and by the turn of the century will impose a heavy burden on society in terms of social security and pensions.

[Traduction]

travailler. Que faisons-nous pour lui? Dites-moi ce que vous feriez?

M. Sinclair: Nous nous sommes partiellement attaqués au problème de l'inflation, mais uniquement du point de vue de l'emploi. Nous estimons ne pas pouvoir dépasser cette mesure car, à titre de société, nous ne pouvons faire davantage, en raison du genre de régime de pension que nous offrons. Nous financerons la pension à un moment donné, et ensuite l'inflation aura son plein effet. Nous pourrions songer à réévaluer périodiquement un régime, comme un certain nombre de sociétés l'ont fait, mais nous préférons nous abstenir de toute formule rigide, créatrice de précédents que constituerait un rajustement périodique, et qui porterait sur le régime suivant.

Pour ce qui est de l'emploi, nous n'aurions aucune réponse à donner à quiconque s'adresserait à nous, après 65 ans, en quête d'un emploi. Selon notre politique actuelle, nous refuserions d'employer cette personne.

Le président: Qu'en est-il de la personne qui est déjà à votre emploi? Je ne vous propose pas un nouvel employé. Qu'advient-il de l'homme qui désire continuer à travailler, parce qu'il sait qu'il ne veut pas rester inactif pendant que son argent se déprécie. La question de pension se pose alors. Quelle est votre réponse? C'est un problème. Mais le droit de travailler, c'est ce droit qu'il revendique. Il prétend être capable de travailler, et même le prouver; l'emploi existe, et il veut continuer; il ne croit pas qu'on puisse prétendre lui retirer son emploi et le donner à un jeune homme; il ne peut concevoir qu'on fasse une discrimination contre lui et en faveur de ce jeune.

M. Sinclair: Nous reculerions la limite à 70 ans.

Le président: Non, je ne parle même pas de 70 ans, je parle d'instaurer une flexibilité. Il se peut qu'à 67 ans, l'employé en ait assez, qui sait, mais au moins il ne veut pas que ce soit son âge qui le retire du circuit.

M. Sinclair: Je comprends le problème, mais je n'ai aucune bonne réponse à donner.

Le président: Très bien. Je l'accepte.

Le sénateur Deschatelets: N'avez-vous pas déjà dit, M. Sinclair, que cette demande peut être négociée?

M. Sinclair: Oui. Pour établir une distinction entre les personnes qui entrent pour la première fois au service de la société avant l'âge de 65 ans.

Le sénateur Deschatelets: Je songe à une personne qui travaille déjà et qui aimerait continuer après 65 ans.

Le président: Je crois, sénateur Deschatelets, qu'il n'y a aucun désaccord entre vous. Il vous a répondu. Voici un fait très étonnant. Le *Globe and Mail* de ce matin—qui représente, dans notre partie du monde, une bible pour toutes les religions—a rapporté un fait survenu à Genève, et qui est intéressant. Je vais vous lire un extrait de l'article:

«La population active mondiale vieillit rapidement et au tournant du siècle, elle imposera un très lourd fardeau en prestations de sécurité sociale et de retraite à la société.»

[Text]

That is what we have been talking about, and this is what is in International Labour Organization report. They give the history of what has been happening. Then this paragraph says:

The report suggests that older workers should be free to choose when to retire, depending on their health, capabilities and individual interests, under conditions allowing gradual transition from work to leisure.

These are people who have studied this well in advance, and this is their report as it appeared this morning in the *Globe and Mail*. I sent copies of it to all members of the committee.

Senator Inman: I would like to ask the witnesses, what percentage of women do you have in your employees?

Mr. Sinclair: I think we have the number.

The Chairman: It is in Appendix B, senator. They have it all set out there. Their head office is very good. I was surprised, myself, when I saw the figures. At the head office they have 81 males to 67 females. That is not bad.

Mr. Sinclair: We are careful.

Senator Inman: How many are in the top rank?

Dr. Malis: Very few, at this point in time. There are only two women, at this point in time, who hold significant management positions in the company.

The Chairman: How big is your company in the United States? It is 1,700 here. Is it 100,000?

Mr. Sinclair: Oh, no. It is 67,000.

The Chairman: How many branches would you have in the United States, compared to the four or five you have here?

Mr. Sinclair: In the United States they would have five cereal plants alone, plus a member of subsidiary companies that are not in the cereal business.

The Chairman: Your company has been in the business since 1902, since the beginning of the century. You are the largest in it.

Mr. Sinclair: Yes, but we do not admit that often, do we?

The Chairman: You are great people and you have a great reputation. There is no question about that. We know you, we all know you, and you come to us, representing a very responsible organization, in a responsible way. It always bothers us a little here, I don't mind telling you, and let you have a little touch of it. We find it a little hard to understand, when a company comes to us here—a fine company, run by Canadians—that is connected with an American company; and one day the employee is in Canada and the next day he has been moved to Tennessee, as happens in your company. And sometimes they send a manager up here. Don't you change people?

Mr. Sinclair: As a matter of fact, we are a little unique in that the Canadian Kellogg company has always been Canadian-managed. We are quite proud of that. If I might boast a

[Traduction]

C'est ce dont nous avons parlé, et c'est ce qui figure dans le rapport de l'Organisation internationale du travail. On explique ce qui se produit. Le paragraphe poursuit ainsi:

«Le rapport propose que les travailleurs âgés soient libres de choisir le moment de leur retraite, en fonction de leur santé, de leurs capacités et de leurs intérêts personnels, et dans des conditions permettant une transition progressive du travail aux loisirs.»

Il s'agit là de personnes qui ont étudié la question depuis longtemps, et c'est là leur avis, d'après le *Globe and Mail* de ce matin. J'en ai envoyé des copies à tous les membres du Comité.

Le sénateur Inman: J'aimerais demander aux témoins quel pourcentage les femmes représentent dans leur main-d'œuvre?

M. Sinclair: Je crois que nous avons cette donnée.

Le président: Elle figure à l'Appendice B, sénateur. Tout y est indiqué. Leur siège social est très efficace. J'ai été étonné moi-même de ces chiffres. Le siège social donne 81 hommes et 67 femmes. Ce n'est pas mal.

M. Sinclair: Nous sommes prudents.

Le sénateur Inman: Combien y en a-t-il au niveau de la direction?

M. Malis: Très peu, à l'heure actuelle. Seulement deux femmes occupent des postes de gestion assez importants dans notre société.

Le président: Combien d'employés compte votre société aux États-Unis? Il y en a 1,700 ici. En avez-vous 100,000?

M. Sinclair: Oh non, il s'agit de 67,000.

Le président: Combien de succursales avez-vous aux États-Unis, comparativement aux quatre ou cinq que vous avez ici?

M. Sinclair: Aux États-Unis, nous comptons cinq usines de céréales seulement, plus un certain nombre de filiales qui n'ont rien à voir avec les céréales.

Le président: Votre société a été fondée en 1902, au début du siècle. Vous êtes les plus importants dans ce domaine.

M. Sinclair: Oui, mais il est très rare que nous l'admettions, n'est-ce pas?

Le président: Vous êtes vraiment extraordinaires et vous avez une très bonne réputation. Il n'y a aucun doute là-dessus. Nous vous connaissons, tout le monde vous connaît, vous représentez de façon responsable une entreprise très sérieuse. Mais il y a une chose qui nous inquiète un peu, et j'ai décidé de vous en parler. Nous éprouvons quelques difficultés à comprendre pourquoi une société comme la vôtre, une bonne société, dirigée par des Canadiens et ayant des liens avec une société américaine, décide, du jour au lendemain, de muter un employé qui travaille au Canada au Tennessee, comme cela s'est déjà produit. Et ils nous envoient même parfois un directeur. Ne changez-vous jamais d'employés?

M. Sinclair: En fait, nous sommes assez uniques en ce sens que la société canadienne Kellogg a toujours été dirigée par des Canadiens. Nous en sommes très fiers. Je pourrais même

[Text]

little bit, our previous president just went down to head up the U.S. operation. They change around.

The Chairman: That is what I am getting at. He goes out of Canada because he says "I don't want to do this or this." He ends up in the United States as manager, and he is told: "Mister, the government says you will do thus and so." That is quite a surprise for him when he gets there, don't you think?

Mr. Sinclair: I will register that, in my mind.

The Chairman: That is what we are up against. It happens. You are not the only one. Would you look at the last page, Appendix C, where I don't quite follow you. You give current age and current annual salary. Then you say "projected salary over 12 months before 65." What does that mean?

Mr. Stadelbauer: What we have done there, Mr. Chairman, is taken the current salary of \$18,500, and taken it that that particular employee will retire in 35 years, and we have made a projection at 6 per cent, showing he would be making \$134,000 per year.

The Chairman: That is 35 plus his age after that?

Mr. Stadelbauer: It is 35 years from today. If he were hired today at age 30, in 35 years he would get that salary, we project.

The Chairman: That is 35 plus age?

Mr. Stadelbauer: Yes.

The Chairman: And then the 66.9 per cent means what? Is that the portion of his salary that he would be receiving?

Mr. Sinclair: From the company pension plan. On top of that he will be receiving 10.8 per cent from Old Age Security.

The Chairman: Yes. That is another matter. He gets 66.9 per cent. At age 40 he has got 45 per cent, because he has got less years of service, is that it?

Mr. Sinclair: Our pension plan is currently more generous than it has been in the past, so it benefits the younger employee who will stay in the plan under the more generous funding program.

The Chairman: It is a good idea. I remember well when the Royal Bank came in here and told us about the wonderful plan that they had. The point about it was that you couldn't join their plan until you were 30 years of age. You had to be 30 years of age before you could get into it. So you would have to work for 10 years before ever getting into the plan. But after that it wasn't bad. I see in this table of yours, that at 50 years of age, that is the percentage of his salary that he gets?

Mr. Sinclair: Yes.

The Chairman: Then you show the Canada Pension Plan and the Old Age Security at the end, and in that way you bring him out to a pretty decent pension. It shows it as a nice plan but, for all that, you know, half of it still comes from the government.

[Traduction]

ajouter que notre ancien président vient tout juste d'être nommé à la tête des opérations américaines. Notre roulement est assez considérable.

Le président: C'est là où je voulais en venir. Un employé quitte le Canada parce qu'il ne veut pas faire ceci ou cela. Il aboutit comme directeur aux États-Unis et on lui dit: «Monsieur, le gouvernement veut que vous fassiez ceci ou cela.» n'est-ce pas plutôt une surprise pour ce dernier?

M. Sinclair: J'en prends note.

Le président: C'est le problème auquel nous devons faire face. Vous n'êtes pas les seuls. J'aimerais vous demander de jeter un coup d'œil à la dernière page, l'appendice C, car je ne comprends pas très bien où vous voulez en venir. Vous parlez d'âge actuel et de salaire annuel actuel. Lorsque vous dites: «Le salaire projeté sur 12 mois avant 65.» Qu'est-ce que cela signifie?

M. Stadelbauer: Voici ce que nous avons fait, monsieur le président. Nous avons pris le salaire actuel qui s'élève à \$18,500 et avons émis l'hypothèse que cet employé prendra sa retraite dans 35 ans. Nous avons fait une projection à 6%, indiquant qu'il gagnerait alors \$134,000 par année.

Le président: C'est-à-dire 35 plus l'âge où il entre en fonction?

M. Stadelbauer: C'est 35 ans à partir d'aujourd'hui. Nous calculons qu'un employé embauché aujourd'hui à l'âge de 30 ans touchera ce salaire dans 35 ans.

Le président: Donc 35 plus l'âge au moment de l'embauche?

M. Stadelbauer: C'est exact.

Le président: Alors que signifient ces 66.9%? Est-ce le pourcentage du salaire qu'il toucherait?

M. Sinclair: Oui, du régime de retraite de la société. Il toucherait en outre 10,8 % de la sécurité de la vieillesse.

Le président: Oui, c'est une autre question. Il touche 66,9 p. 100 A 40 ans, il toucherait 45 p. 100, car il aurait accumulé moins d'années de service, n'est-ce pas?

M. Sinclair: A l'heure actuelle, notre régime de retraite est beaucoup plus généreux que par le passé. Il est donc avantageux pour l'employé plus jeune qui contribue à un régime beaucoup plus généreux.

Le président: C'est une bonne idée. Je me souviens que nous avons été impressionnés de l'excellent régime de la Banque Royale, lorsqu'elle est venue témoigner. Il existait toutefois un problème. En effet, on ne pouvait participer à ce régime avant l'âge de 30 ans. Cela voulait dire que dans certains cas, il fallait avoir travaillé pendant 10 ans avant de cotiser au régime. Mais ce n'était pas si mal, après coup. Je vois dans votre tableau, qu'à 50 ans, c'est le pourcentage du salaire que l'employé concerné touche?

M. Sinclair: Oui.

Le président: Vous montrez ensuite le Régime de pensions du Canada et la sécurité de la vieillesse à la fin et indiquez que de cette façon qu'il touche une retraite assez satisfaisante. C'est un bon régime, mais il n'en demeure pas moins que la moitié provient du gouvernement.

[Text]

Senator Bird: How many of your employees at the age of 30 are getting \$18,500?

Mr. Sinclair: Quite a good percentage. I am not sure what the average age or the average salary is.

Senator Bird: This strikes me as being the upper part.

Mr. Sinclair: I think not. I think that would be not far from the average employee's wage.

The Chairman: The statement I made was that that the OAS and the CPP total up there to about \$10,000, and that is about half the total pension.

Mr. Sinclair: It is, at the age 50. It drops back to about a quarter, if he is 30 now.

The Chairman: That is assuming that the OAS and the CPP will not change.

Mr. Sinclair: Yes.

The Chairman: You cannot average these, can you?

Mr. Sinclair: It really depends on how long the chap is in the plan, whether he was under the plan 10 years ago, when the funding was not as generous as it is today.

The Chairman: I suppose one of the reasons you are doing that is, first, that you are a high power organization in the country, you do well, you earn money, you can afford it; and, also, you are trying to induce the employee to stay in your company.

Mr. Sinclair: We are always trying to maintain a competitive position in the labour force. We regularly review, in the labour market in which we carry on business, whether or not we are competitive. I would like to think that as a company we have set a posture to be more competitive rather than less competitive in the labour market. That reflects and is felt in our review. I can go back to 1973, when we increased the funding by the company from 5 per cent pre-tax profit to 10 per cent. The decision that that was premised on probably hinged on the fact that we were losing some of our competitiveness in the labour market.

Senator Bird: Is the union an international union?

Mr. Sinclair: Yes, it is.

The Chairman: In Canada the pension is \$5,000 to \$6,000. Of that, only 14 to 15 per cent is provided by private industry. You would say that you are providing more than that?

Dr. Malis: We believe that our plan, by that comparison, is a generous one.

The Chairman: Did you try to base it on anything at all, when you made it up?

Dr. Malis: I wasn't around when the plan was developed; but I can say that the principles upon which the plan is built were, as Mr. Sinclair said, in part to be competitive in the

[Traduction]

Le sénateur Bird: Combien de vos employés touchent \$18 500 à 30 ans?

M. Sinclair: Un assez haut pourcentage. J'ignore l'âge moyen ou le salaire moyen.

Le sénateur Bird: C'est probablement dans les échelles supérieures.

M. Sinclair: J'en doute. D'après moi, c'est assez près du salaire de l'employé moyen.

Le président: Mais j'ai dit que la sécurité de la vieillesse et le Régime de pensions du Canada équivalent à environ \$10,000., ce qui est la moitié de la pension totale.

M. Sinclair: Oui, à 50 ans. Il s'agit d'environ un quart pour un employé âgé de 30 ans à l'heure actuelle.

Le président: Cela, en supposant que la sécurité de la vieillesse et le Régime de pensions du Canada ne changeront pas.

M. Sinclair: C'est cela.

Le président: On ne peut en établir la moyenne, n'est-ce pas?

M. Sinclair: Cela dépend en fait combien de temps l'employé cotise au régime; il peut avoir commencé à y cotiser il y a 10 ans, au moment où le programme n'était pas aussi généreux qu'à l'heure actuelle.

Le président: Je suppose qu'une des raisons pour lesquelles vous le faites, d'abord, c'est qu'au Canada vous êtes une société très puissante, votre société est prospère, vous réalisez de gros bénéfices, vous pouvez vous le permettre; et également vous essayez d'inciter les employés à demeurer à votre service.

M. Sinclair: Nous essayons toujours d'être en mesure de soutenir la concurrence sur le marché du travail. Nous examinons régulièrement notre secteur pour voir si nous sommes en mesure de soutenir la concurrence ou non. J'ose penser qu'en tant que société nous avons amélioré notre compétitivité sur le marché du travail. Notre examen le montre. Je peux remonter à 1973, lorsque le financement assuré par notre société au moyen de 5% des bénéfices avant impôt a été porté à 10%. Cette décision était probablement fondée sur le fait que nous perdions une partie de notre compétitivité sur le marché du travail.

Le sénateur Bird: Le syndicat est-il un syndicat international?

M. Sinclair: Oui.

Le président: Au Canada, le montant de la pension se situe entre \$5,000 et \$6,000. Le secteur privé ne verse que 14 ou 15% de ce montant. Votre contribution est-elle plus élevée que cela?

M. Malis: Nous pensons qu'en comparaisons, notre régime est généreux.

Le président: Avez-vous essayé de le fonder sur un critère quelconque, lorsque vous l'avez institué?

M. Malis: Je n'ai pas participé à l'élaboration du régime, mais je peux dire que les principes sur lesquelles le régime est fondé, comme l'a indiqué M. Sinclair, consiste notamment à

[Text]

labour force, in part to have a retirement vehicle that we as a company can afford; and in part to recognize that we as a company have an obligation to fund a retirement plan for our employees. Those are the basic principle on which we fund the plan.

Senator Bird: This would be the result of union negotiations, I suppose?

Dr. Malis: The plan was instituted before we had unions.

Mr. Sinclair: The plan is outside of the union negotiations. We have always maintained that. And we have exceeded the minimum that we required.

The Chairman: Senator Cottleau, you are the educational expert. Can you educate these fellows any more?

Senator Cottleau: I don't recall having heard anything on the part of the witnesses as regards preparation of the employees.

The Chairman: You are right. We missed that.

Senator Cottleau: Do you have a program on that?

Dr. Malis: We have some activity at this point. We do have some pre-retirement planning programs which our employees can attend. We do sit down with each of our employees, shortly before they retire, and counsel them about the options available to them within the pension plan.

Senator Cottleau: Do you do that within the last year of their employment with you, or do you prepare them well enough in advance?

Dr. Malis: We do it in the last year, for everyone. There is a growing number of people who come to us on their own volition and request information and advice. I might say, though, that this is an area that we are examining right now with a view to improving, because we do recognize that there is a need to help people manage the transition between being an active employee and being a retiree. We recognize that we have an obligation in that area.

Senator Cottleau: That was the purpose of my question.

The Chairman: That was a very important question, Senator Cottleau, and I am glad you raised it. I have made a note of it. The feeling in this committee—not with you alone but with everyone—is that the government has been lax, that it should not be a cause of starting to advise a man on his 63rd birthday, that you should start on his 50th birthday, with his wife, and you talk it over person to person, and give him some guidance on whatever he wants. We would prefer that each company would knock off five or six people to do it, and knock off a couple of hours of the company's time, so that they could go in to hear these talks. Sure, you have got a good pension plan, you came here to people who are experienced. If we have difficulty in understanding you, how do you expect the ordinary employee to understand it? How, what about our farm expert?

[Traduction]

être compétitif sur le marché du travail, et d'autre part à assurer un régime de pension de retraite que notre société est en mesure de financer; en outre, il faut reconnaître qu'en tant que société nous avons l'obligation d'assurer le financement d'un régime de pensions de retraite pour nos employés. Ce sont les principes fondamentaux en vertu desquels nous assurons le financement du régime.

Le sénateur Bird: Ce serait le résultat de négociations avec le syndicat, je suppose?

M. Malis: Le régime a été institué avant que nos employés soient syndiqués.

M. Sinclair: Le régime n'est pas négociable. Nous l'avons toujours maintenu. Et nous avons dépassé le minimum que nous nous étions fixé.

Le président: Sénateur Cottleau, vous êtes l'expert en matière de formation. Pouvez-vous renseigner ces messieurs?

Le sénateur Cottleau: Je ne me souviens pas avoir entendu les témoins mentionner un programme de formation à l'intention des employés.

Le président: Vous avez raison, il n'en a pas été question.

Le sénateur Cottleau: Avez-vous un programme à cet effet?

M. Malis: Nous avons pris certaines mesures en ce sens. Nous avons des programmes de préparation à la retraite que nos employés peuvent suivre. Nous nous entretenons avec chacun de nos employés, peu avant la mise à la retraite, et lui donnons des conseils au sujet des options qui lui sont offertes dans le cadre du régime de pensions.

Le sénateur Cottleau: Le faites-vous au cours des quelques années qui précède leur mise à la retraite, ou les préparez-vous suffisamment à l'avance?

M. Malis: Nous le faisons au cours de la dernière année, pour chaque employé. Il y a un nombre croissant d'employés qui s'adressent à nous de leur propre initiative et nous demandent des renseignements et des conseils. Toutefois, je dois dire que c'est un domaine que nous étudions actuellement en vue d'y apporter des améliorations, parce que nous reconnaissons qu'il est nécessaire d'aider les employés à faire la transition entre la vie active et la retraite. Nous reconnaissons que nous avons une obligation dans ce domaine.

Le sénateur Cottleau: C'était l'objet de ma question.

Le président: Cette question était très importante, sénateur Cottleau, et je suis heureux que vous l'ayez soulevée. J'en ai pris note. Notre Comité a le sentiment, pas seulement à votre égard mais à l'égard de tout le monde, que le gouvernement s'est montré négligent, qu'il ne suffit pas de commencer à donner des conseils à un employé lorsqu'il atteint 63 ans, mais qu'on devrait commencer à le faire à son 50^e anniversaire, en présence de son conjoint; il faut des entretiens personnel, et il faut donner les conseils que chacun demande. Nous aurions préféré que chaque société assigne cette tâche à cinq ou six employés, et permette aux travailleurs d'y consacrer deux heures de travail afin qu'ils puissent avoir ces entretiens. Certainement, vous avez un régime de pension satisfaisant, vous vous adressez ici à des personnes qui ont de l'expérience

[Text]

Senator Fournier (Restigouche-Gloucester): I really have no questions. Comparing the plan with others which have been shown to us, I think it is a good plan. Compared to the great proportion of people who have no private plan at all, or even in comparison with smaller companies that have plans, I think this is a wonderful plan.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): And they live longer.

The Chairman: Mr. Sinclair, on behalf of the committee, may I say that you, and Dr. Malis and Mr. Stadelbauer, took the time and the effort and the work needed to make this brief, and it is well done. We appreciate it and we understand it. We have had a good discussion. You are rightly proud of what the company has done, and you should be, too. Everyone who comes before us should be able to boast about his company, and stand up to it, as you did. We appreciate that. Thank you for preparing the brief, thank you for coming, thank you for being helpful.

Mr. Sinclair: Thank you.

Senator Quart: Mr. Chairman, I was glad to hear this very good brief. I expected that it would be a very good pension plan, on account of this company's very good products. Senator Fournier made reference to that. I can assure you that in all my great family, with grandchildren and great-grandchildren, if you were to give me a bonus for all the products they use of yours, it would be something; for we think they are wonderful, and I love them myself. Yes, indeed, the bonus is in the package.

Mr. Sinclair: Thank you very much.

The Chairman: Honourable senators, we have a brief now from the Ontario Professional Firefighters' Association. On my right is Mr. Patrick De Fazio, the President of the Association. With him is Mr. Edwin Hothersall, the Executive Secretary-Treasurer; and Mr. Elliot Hastings, Chairman of the Pension Committee. We also have Mr. Robert Crothers, who is President of the Ottawa Professional Firefighters' Association. Mr. De Fazio will read the brief, as it will take only ten or twelve minutes.

Senator Deschatelets: Mr. Chairman, it is a good thing to read it, as it has only just been given to us.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Do you represent only the Ontario firefighters, or all of Canada?

Mr. P. J. De Fazio, President, Ontario Professional Firefighters' Association: I speak on behalf of the Ontario Professional Firefighters' Association, and for the rest of Canada, sir.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Thank you very much.

[Traduction]

dans ce domaine. Si nous avons des difficultés à vous comprendre, comment pouvez-vous vous attendre à ce que l'employé ordinaire le comprenne? Qu'en dit notre expert en agriculture?

Le sénateur Fournier (Restigouche-Gloucester): Je n'ai aucune question à poser. En comparant ce régime à d'autres qui nous ont été expliqués, je pense qu'il est satisfaisant. Par rapport à la forte proportion d'employés qui n'adhèrent à aucun régime privé, ou même en comparaison avec de plus petites entreprises qui ont des régimes de pension, je pense que ce régime-ci est excellent.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Et les retraités vivent plus longtemps.

Le président: M. Sinclair, M. Malis et M. Stadelbauer, au nom du Comité, je tiens à vous dire que vous avez consacré tout le temps et les efforts nécessaires à la rédaction de votre mémoire, qui est bien rédigé. Nous l'apprécions et nous le comprenons. Nous avons eu une discussion fructueuse. Vous avez raison d'être fiers de ce qu'a réalisé votre société. Chaque témoin qui comparaît devant nous devrait être en mesure de vanter sa société, et de la défendre comme vous l'avez fait. Nous l'apprévoions. Nous vous remercions d'avoir rédigé ce mémoire, d'avoir comparu devant nous, de nous avoir apporté votre concours.

M. Sinclair: Merci.

Le sénateur Quart: Monsieur le président, j'ai été content d'entendre cet excellent mémoire. J'envisageais que se serait un excellent régime de pensin, à cause des très bons produits de cette société. Sénateur Fournier en a fait mention. Je peux vous assurer qu'avec ma famille nombreuse, mes petits enfants et mes arrières-petits enfants, si vous deviez m'accorder une prime pour tous vos produits qu'ils utilisent, elle serait élevée, car nous pensons qu'ils sont excellents, et moi-même j'en suis satisfait. Oui, en effet, la prime est dans le paquet.

M. Sinclair: Merci.

Le président: Honorables sénateurs, maintenant, nous avons un mémoire présenté par l'Ontario Professional Firefighters' Association. A ma droite se tient M. Patrick De Fazio, président de l'association. Il est accompagné de M. Edwin Hothersall, trésorier et secrétaire exécutif de M. Elliot Hastings, président du comité des pensions. Nous avons également parmi nous M. Robert Crothers, président de l'Ottawa Professional Firefighters' Association. M. De Fazio lira le mémoire, ce qui lui prendra dix ou quinze minutes.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur le président, c'est une bonne idée de le lire, parce qu'il vient de nous être remis.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Représentez-vous seulement les pompiers de l'Ontario, ou de l'ensemble du Canada?

M. P. J. De Fazio, président de l'Ontario Professional Firefighters' Association: Je parle au nom de l'Ontario Professional et du reste du Canada.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Merci.

[Text]

The Chairman: He puts Ontario first, and then the rest of Canada. He happens to be from New Brunswick.

Mr. De Fazio: The reason I say that, sir, is that we don't have a Canadian association as such, and what we had to do was contact each jurisdiction by phone, to arrange to speak on their behalf.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): I am satisfied.

Mr. De Fazio: Mr. Chairman and honourable senators, it is indeed a privilege to appear before you today on behalf of more than 7,500 full-time firefighters in the Province of Ontario. And as I have already indicated, we also represent the rest of the firefighters in Canada as their spokesman.

The definition of a full time firefighter can be found in the Fire Departments Act for the Province of Ontario under section 1, sub-section (c) which reads as follows.

(c) "full-time firefighter" means a person regularly employed in the fire department on a full-time salaried basis and assigned exclusively to fire protection or fire prevention duties, and includes officers and technicians.

Our association provides a service to 78 locals in the Province of Ontario. The membership of these units range from three persons which would be the smallest to over twelve hundred persons which would be the largest. The nerve centre of our organization operates from an office located at 555 Burnhamthorpe Road in the Borough of Etobicoke, Ontario.

The people I have with me today have many many years of actual firefighting experience and in addition have devoted a considerable amount of their time, working to improve the working conditions of the firefighters in the Province of Ontario.

The first person I would like to introduce to you is the Executive Secretary-Treasurer of our organization, Mr. Edwin Hothersall. Mr. Hothersall is highly regarded in the Province of Ontario, not only by the firefighters, but by many authoritative persons, as well as the Government of Ontario. He is a member of the board of directors of the Ontario Municipal Employees Retirement System (OMERS) a pension plan that affects the vast majority of firefighters in this province. He has over forty years experience in the fire-fighting field and formerly held the rank of Platoon Chief with the City of London, fire Department.

The next gentlemen is Mr. Elliot Hastings, who is the Chairman of the Ontario Professional Firefighters' Association Pension Committee and while providing this service to the firefighters in the Province of Ontario he is a full-time firefighter with the Mississauga Fire Department and holds the rank of Captain. There is no doubt that questions will be raised concerning the OMERS pension plan. These questions will be answered in the main by Mr. Hastings, with amplification, if needed by Mr. Hothersall.

It is of significance to point out at this time what is said concerning firefighters under Section 11 of the Ontario Municipal Employees Retirement System Act:

[Traduction]

Le président: Il mentionne l'Ontario d'abord, et ensuite le reste du Canada. Il est originaire du Nouveau-Brunswick.

M. De Fazio: J'ai dit cela, parce que nous n'avons pas une association canadienne et nous avons dû nous mettre en rapport avec chaque groupe provincial par téléphone, pour qu'il nous autorise à parler en son nom.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): D'accord.

M. De Fazio: Monsieur le président et honorables sénateurs, c'est réellement un honneur de comparaître devant vous aujourd'hui au nom de plus de 7,500 pompiers employés à plein temps en Ontario. Et comme je l'ai déjà indiqué, nous représentons également le reste des pompiers du Canada dont nous sommes les porte-parole.

La définition d'un pompier à plein temps... La définition des termes «pompiers employés à plein temps» se trouve dans la Loi ontarienne sur les services de pompiers, au paragraphe 1(c) qui est ainsi libellé:

(c) «pompiers employés à temps plein» signifie une personne qui est régulièrement employée à temps plein au sein des services incendies et qui s'occupe exclusivement de protection et de prévention des incendies; cette catégorie comprend des agents et des techniciens.

Notre association dessert 78 localités d'Ontario. La composition des différentes unités de pompiers peut varier de trois personnes, soit la plus petite, à mille deux cents personnes, l'unité la plus importante. La plaque tournante de notre organisation est situé 555 Burnhamthorpe road dans la circonscription d'Etobicoke en Ontario.

Les personnes qui m'accompagnent aujourd'hui possèdent de nombreuses années d'expérience dans le domaine de la lutte contre les incendies; en outre, elles ont consacré beaucoup de temps à essayer d'améliorer les conditions de travail des pompiers ontariens.

La première personne que j'aimerais vous présenter est le secrétaire-trésorier exécutif de notre organisation, M. Edwin Hothersall. Ce dernier est hautement considéré en Ontario non seulement par les pompiers, mais également par bon nombre d'autorités ainsi que par le gouvernement ontarien. Il est membre du conseil d'administration du régime de retraite pour les employés municipaux (OMERS), régime dont relèvent la majorité des pompiers de cette province. Il possède 40 années d'expérience dans le domaine de la lutte contre les incendies et il était auparavant chef du service incendies de la ville de London en Ontario.

La deuxième personne que j'aimerais vous présenter est M. Elliot Hastings, qui est président de l'Ontario Professional Firefighters' Association. Ce dernier est un pompier employé à plein temps au service incendies de Mississauga. Il détient le rang de capitaine. Il ne fait aucun doute que vous poseriez des questions concernant le régime de pension OMERS. M. Hastings se chargera principalement de répondre à ces questions et, si nécessaire, M. Hothersall apportera des précisions.

Il est important de mentionner ce que stipule l'article 11 de la loi relative à la retraite pour les employés municipaux de l'Ontario concernant les pompiers:

[Text]

11. (1) The normal retirement age of a member is,
 (a) sixty-five years; or
 (b) sixty years where member is a policeman or fireman and the employer files proof acceptable to the executive-director that all policemen or firemen of the employer are entitled to retire at sixty years of age.

This can be found in Exhibit E, at page 24.

The next gentleman mentioned, Mr. Jack Newman, is down with the 'flu and is not able to be here today. He is the Executive Vice-President of the Association, and a District Chief with the Toronto Fire Department. Incidentally, the Toronto local is the largest local in the province of Ontario.

I have brought with me today as a replacement the President of the Ottawa Professional Firefighters' Association, Mr. Robert Crothers, who is sitting on my extreme right.

My name is Patrick J. De Fazio and I am President of the Ontario Professional Firefighters' Association. I will attempt to answer all questions of me to the best of my ability. I am a Lieutenant with the City of Ottawa Fire Department. I have been President of the Ontario Association serving in my sixth term, an elected position on an annual basis, an honour of which I am extremely proud.

You have by now, no doubt, read our brief and perused the numerous exhibits which accompanied our presentation. It is my intent, without going into great detail, to comment upon each portion of the brief and then answer any questions you may have of our association.

The first part of our brief simply points out just how far back a sixty year retirement age for firefighters was recognized. The plan affected the Hamilton Firefighters and was in operation in the year 1911.

The next matter that is dealt with is the intervention of the Human Rights Commission in connection with the collective agreement in force in the City of Sudbury, Ontario. Briefly, the Human Rights Commission coerced the firefighters in that city to amend their collective agreement to reflect a voluntary retirement age of sixty years and a mandatory retirement age of sixty-five years. This amendment was made notwithstanding the recommendations of the Ontario association to the contrary. As a result of this amendment a firefighter who would have normally retired at the age of sixty decided to stay on for another year or so. This firefighter is now dead. The following is an excerpt of a letter sent by me to the Minister of Labour for the Province of Ontario. At the time of this letter Dr. Bette Stephenson was the Minister of Labour for the Province of Ontario.

Senator Croll, I may add that I realize that you were Minister of Labour quite some time ago, for the provincial government, in 1935.

The Chairman: But not as good as Dr. Bette Stephenson.

Mr. De Fazio: The letter that I sent to her says, in part:

The main thrust of my unscheduled visit to your office was to inform you that what I had warned your Ministry

[Traduction]

11. (1) L'âge normal de la retraite est de

(a) soixante cinq ans; ou

(b) soixante ans pour les policiers et les pompiers lorsque l'employeur fournit au directeur administratif la preuve que tous les policiers et pompiers de l'employeur ont le droit de prendre leur retraite à 60 ans.

Cette disposition se trouve au document E à la page 24.

L'autre témoin mentionné, M. Jack Newman, a la grippe et ne pourra comparaître aujourd'hui. Il est vice-président exécutif de l'Association et chef du district du service incendies de Toronto. Incidemment, c'est Toronto qui a le plus grand nombre de pompiers en Ontario.

M. Robert Crothers, qui est assis complètement à ma droite le remplacera. M. Crothers est président de l'Ottawa Professional Firefighters' Association.

Je m'appelle Patrick J. De Fazio et je suis président de l'Ontario Professional Firefighters' Association. J'essaierai de répondre de mon mieux à toutes les questions. Je suis lieutenant au service incendies de la ville d'Ottawa. Je remplis actuellement mon sixième mandat en tant que président de l'Association ontarienne, position qui fait l'objet d'élections tous les ans. C'est un honneur dont je suis extrêmement fier.

Il ne fait aucun doute que vous avez tous lu notre mémoire et pris connaissance des nombreux documents qui l'accompagnent. Sans donner trop de précision, j'ai l'intention de commenter chaque partie du mémoire et de répondre par la suite à vos questions concernant notre association.

La première section de notre mémoire traite de l'année où l'âge de la retraite a été établi à 60 ans pour les pompiers. Les pompiers de Hamilton ont été assujettis à ce régime en 1911.

La question qui est pas la suite abordée est l'intervention de la Commission des droits de la personne en ce qui concerne la convention collective actuellement en vigueur à Sudbury en Ontario. Pour résumer le tout, cette commission a obligé les pompiers de cette ville à modifier leur convention collective afin que l'âge de la retraite volontaire soit établi à 60 ans et l'âge obligatoire à 65 ans. Cette modification a été présentée sans qu'il soit tenu compte des recommandations de l'Association ontarienne, qui proposait le contraire. En raison de cette modification, un pompier, qui aurait normalement pris sa retraite à 60 ans, a décidé de travailler pendant une autre année. Ce pompier est maintenant décédé. Je vous lirai un extrait d'une lettre que m'a fait parvenir le ministre ontarien du Travail de l'époque, Bette Stephenson.

Sénateur Croll, je puis ajouter que je constate que vous avez été ministre du Travail au gouvernement provincial à une époque assez reculée, soit en 1935.

Le président: Mais sa compétence n'égalait pas celle de Bette Stephenson.

M. De Fazio: La lettre que je lui ai envoyée contenait en partie ce qui suit:

Le but principal de ma visite impromptue à votre bureau était de vous informer que les craintes dont j'avais fait

[Text]

as well as the Solicitor-General for the Province of Ontario, that deaths to firefighters as well as citizens of the Province of Ontario would take place if the Human Rights people did not stop meddling in the fire service, had become a reality. This concern of mine was expressed in a letter to your Ministry dated August 5, 1977. I made you aware of the death of a sixty-one year old firefighter in the City of Sudbury who died as a result of a coronary heart attack on August 10, 1977. This firefighter had been engaged in the battling of a fire on August 9, 1977.

I expressed to you my view that this firefighter would still be alive if it had not been for the fact that the Human Rights people coerced the local in Sudbury to amend their collective agreement to reflect a voluntary retirement age of sixty years as opposed to a compulsory age of sixty years. The vehicle used to intimidate the local in Sudbury to change their collective agreement in this regard was that they would be taken to court if in fact this was not done. The local did in fact change their collective agreement and as a consequence the firefighter remained on active duty and as a result he is now dead. Your reaction to this information was that we need more evidence of this kind to support our point of view that we should be excluded from the application of the Human Rights Legislation where it refers to age. I expressed the point of view that the death of one firefighter in my opinion was substantial enough to declare the legislation inappropriate for firefighters in the Province of Ontario."

In spite of the fact that more than one Solicitor General for the Province of Ontario was sympathetic to the firefighters problem with the Human Rights Commission, no corrective action has been taken as of this time.

The next part of our brief deals with the fact that two Solicitors General agree that firefighters are exempted from the Human Rights Code where it makes reference to age. Their conclusions and that of their solicitors is based on section 5, sub-section (1) of the Fire Departments Act, which states as follows:

"When requested in writing by a majority of the full-time fire fighters, the council of the municipality shall within sixty days after receipt of the request bargain in good faith with a bargaining committee of the full-time fire fighters, and shall make every reasonable effort to come to an agreement for the purpose of defining, determining and providing for remuneration, pensions or working conditions of the full-time fire fighters other than the chief and the deputy chief of the fire department."

I wish to emphasize those last three lines.

The next area outlines the situation that took place concerning the Human Rights Commission and the fact that they challenged the normal retirement age of sixty years in the North Bay Firefighters Agreement. In short, the Human Rights Commission lost this case when the city and the association proved that they should be exempt from the application of the Human Rights Code where it makes reference to age on the basis that they qualify under a "bona fide

[Traduction]

part à votre ministre et au Solliciteur général de l'Ontario, à savoir que des décès de pompiers et de citoyens de l'Ontario se produiraient si la Commission des droits de la personne n'arrêtait pas de s'immiscer dans les affaires du service incendies, se sont matérialisées. J'ai fait part de ces inquiétudes dans une lettre adressée à votre ministre et datée du 5 août 1977. J'ai porté à votre attention le cas d'un pompier de 61 ans décédé à Sudbury le 10 août 1977 à la suite d'une attaque cardiaque. Ce pompier avait combattu un incendie la veille.

Je vous ai fait connaître mon opinion selon laquelle ce pompier serait encore vivant si la Commission des droits de la personne n'avait pas forcé la section de Sudbury à modifier sa convention collective pour rendre volontaire et non plus obligatoire la retraite à l'âge de 60 ans. On a poussé la section à modifier la convention collective en ce sens en la menaçant de poursuites judiciaires et en fait, ces poursuites n'ont pas été intentées. La convention a été modifiée et le pompier qui a décidé de demeurer en service est maintenant décédé. A la lumière de ces faits, vous avez rétorqué que vous aviez besoin de preuves additionnelles pour approuver notre point de vue selon lequel nous devrions être soustraits à l'application des dispositions de la Loi sur les droits de la personne qui concernent l'âge de la retraite. J'ai exprimé l'opinion que le décès d'un pompier constituait selon moi un argument suffisant pour que la loi ne s'applique pas aux pompiers d'Ontario.

En dépit du fait que plus d'un solliciteur général de l'Ontario appuyait les revendications des pompiers face à la Commission des droits de la personne, aucune mesure corrective n'a été prise jusqu'à présent.

La partie suivante de notre mémoire traite du fait que deux solliciteurs généraux sont d'accord pour que les pompiers soient soustraits aux dispositions de la Déclaration des droits de la personne traitant de l'âge. Leurs conclusions, de même que celles de leurs contentieux, s'appuient sur le paragraphe 5(1) de la Loi sur les services incendie qui dit ce qui suit:

«Lorsque la majorité des pompiers employés à plein temps le demande par écrit, le conseil de la municipalité doit, dans les 60 jours qui suivent la réception de la demande, négocier de bonne foi avec un comité de négociation des pompiers employés à plein temps et doit faire tous les efforts raisonnables pour conclure une entente définissant, fixant et précisant la rémunération, les pensions ou les conditions de travail des pompiers employés à plein temps autres que le chef et le sous-chef du service incendies.»

J'aimerais insister sur ces trois dernières lignes.

Le point suivant met l'accent sur la situation concernant la Commission sur les droits de la personne et sur le fait qu'elle a contesté les dispositions de la convention des pompiers de North Bay fixant à 60 ans l'âge normal de la retraite. Pour résumer, les objections de la Commission des droits de la personne ont été rejetées lorsque la municipalité et l'Association ont démontré qu'elles devaient être soustraites à l'application des dispositions de la Déclaration des droits de la personne

[Text]

occupational qualification." Mr. R. S. Mackay, Q.C., had the following to say in an excerpt of his award:

"Firefighters (along with policemen) belong to one of the most hazardous occupations in Ontario and the Legislature has recognized their unique status whereby OMERS excepts them, and these occupations alone, from its normal age 65 pension-retirement plan and permits firefighters and police officers to retire normally at age 60. It is not unreasonable, in all the circumstances, that such a retirement be made mandatory, and hence with bona fides, as I find to be the case established at this hearing."

As we proceed on, we will see that the North Bay Case was appealed to the Supreme Court of Ontario by the Human Rights Commission. However, the findings of the Board of Inquiry chaired by R. S. Mackay, Q.C., were sustained by the Supreme Court of Ontario.

In yet another case involving the Human Rights Commission and the City of Mississauga, a firefighter who was compulsorily retired at the age of sixty years was reinstated. The Chairman of this Board of Inquiry was Mr. S. N. Lederman. Part of the order of that Board of Inquiry is stated as follows:

And it is ordered that the Respondent reinstate the Complainant as a Shift Captain with the fire department subject to the condition that the Complainant still possesses the requisite physical and mental competence to perform his necessary duties.

In this case it is our respectful view that the duties of a captain on the fireground were played down at the hearing on the basis of his so-called supervisory role. There is no doubt that he is in charge, but it also should be made crystal clear that if there is a line to be laid into a fire he is on the front of that line leading his men in, or at least he should be. If there is a rescue to be made and the triple combination fire truck, which is known as a fire pumper, is the first on the scene of the emergency, it is the responsibility of the fire captain and his men to attempt to effect this rescue. It is not a situation, where the captain orders the men to put on breathing apparatus and then sends them into the structure alone. He also should wear breathing apparatus and enter the emergency situation to effect rescue if it is humanly possible to do so. There is of course, the confidentiality that exists between a person and his doctor when undergoing a medical examination and this is the way it should be. However, does the doctor really know what is to be expected of a firefighter on the fireground? We submit that he does not know unless he has had some experience treating firefighters over a number of years. In short, a firefighter over the age of sixty years may find a doctor who believes that he is reasonably healthy.

The question then, of course, is whether his health is conducive to carrying on as a firefighter in the true sense of the word. In the North Bay Case considerable weight was given to the testimony of persons who actually worked on the fireground and the fact that they fully intended to retire at the age

[Traduction]

réglissant l'âge puisqu'elles étaient assujetties à des conditions de travail établies de bonne foi. Voici un extrait de la décision rendue par M. R. S. Mackay, c.r.:

«Les pompiers (tout comme les policiers) exercent l'une des fonctions les plus dangereuses en Ontario, et l'assemblée législative a reconnu leur situation unique en les excluant eux seulement, de son régime de retraite obligatoire à 65 ans et en les autorisant à prendre leur retraite à 60 ans. Vu les circonstances, la retraite à 60 ans peut raisonnablement être rendue obligatoire, et être jugée de bonne foi, comme il ressort des points de vue entendus au cours de l'audience.»

Nous verrons par la suite que la Commission des droits de la personne a interjeté appel auprès de la Cour suprême de l'Ontario de la décision rendue dans l'affaire North Bay. Toutefois, la Cour suprême a retenu les conclusions de la Commission d'enquête présidée par M. R. S. Mackay, C.R.

Dans une autre affaire opposant la Commission des droits de la personne à la municipalité de Mississauga, un pompier qui avait été forcé de prendre sa retraite à 60 ans a été rétabli dans ses fonctions. Le président de cette Commission d'enquête était M. S. N. Lederman. Voici un extrait de la décision de cette commission d'enquête:

Il est ordonné que le défendeur rétablisse le plaignant dans ses fonctions de capitaine d'équipe du service incendies à condition que ce dernier possède encore les capacités physiques et mentales qu'exigent ses fonctions.

Dans cette affaire, nous sommes d'avis que les fonctions d'un capitaine sur les lieux d'un incendie ont été sous-estimées à l'audience en raison du prétendu rôle de surveillant qu'exerce le capitaine. Il ne fait aucun doute qu'il dirige d'autres pompiers mais il doit aussi être clairement établi que si une ligne de démarcation doit être tracée sur les lieux d'un incendie, le capitaine se trouve, ou devrait au moins se trouver, sur cette ligne de démarcation pour diriger ses hommes. Si un sauvetage doit être effectué et si le fourgon-pompe polyvalent se rend le premier sur les lieux de l'incendie, c'est au capitaine et à ses hommes qu'incombe la responsabilité de tenter d'effectuer ce sauvetage. Il ne s'agit pas d'une situation dans laquelle le capitaine ordonne à ses hommes de se munir de masques à oxygène et les envoie seuls dans l'édifice en flammes. Il doit lui aussi porter un masque et pénétrer dans les lieux pour effectuer le sauvetage s'il est humainement possible de le faire. On pourrait évidemment parler du secret auquel est tenu jusqu'à un certain point un médecin qui fait subir un examen médical à un patient, et nous ne contestons pas ce fait. Toutefois, le médecin sait-il vraiment ce qu'on attend d'un pompier sur les lieux d'un incendie? A notre avis, le médecin ne connaît pas ces conditions à moins qu'il n'ait déjà eu à traiter des cas de ce genre. Un pompier de plus de 60 ans peut trouver un médecin qui estimera qu'il est relativement en bonne santé.

La question est alors de savoir si son état de santé lui permet de poursuivre sa carrière de pompier au vrai sens du terme. Dans l'affaire de North Bay on a donné beaucoup de poids au témoignage de personnes qui avaient vraiment lutté pour maîtriser des incendies et au fait qu'elles avaient vraiment l'inten-

[Text]

of 60 because of the rigorous involvement of their occupation and its effect on their health.

I digress for a moment to buttress that view. In a recent article dealing with Scarborough firefighters, the chief was put on the spot concerning medicals. I would like to read what he had to say. He is talking about a person who had a heart attack.

"We also have to be very careful people don't come back too early after a heart attack," he said.

"There was such a case in the Scarborough fire department", he said. "A doctor had signed a certificate permitting the man to return to work. Later, however, it was learned the firefighter had downplayed his role in the department to his doctor."

"There is no such thing in the department as 'All I do is drive,'" Wretham said.

Wretham, of course, is the chief of that department. This pretty well points out the view that sometimes firefighters, because they want to stay on in their employment, can go to their doctor and play down their role on the fireground.

The next portion of our brief deals with an Annual Death and Injury Survey put out by the International Association of Firefighters of which our association is a participating member. The statistics have been used at numerous boards of arbitration in the province of Ontario over a great number of years. It is interesting to note that from the period 1968 up to and including 1977 there was an average of 86 deaths in the line of duty for every 100,000 firefighters as compared to 56 deaths for every 100,000 police officers.

Before we go on, I would relate the statistics to you for the province of Ontario. In the years 1977 and 1978 we had a number of firefighters who died in the line of duty. We had 11 firefighters who died as a direct result of heart attacks; we had three firefighters who were crushed when rolls of paper fell on them in the borough of Etobicoke; and we had one firefighter die as a result of a dislodged kidney because of an accident. Unfortunately, we had a firefighter die in the year 1979. He was a firefighter for 32 years and he died in the course of duty. His name was Herbert Hill, a district chief, aged 55. He was a Toronto firefighter who collapsed at a fire and was taken to Northwestern Hospital where he died early the next morning, on February 20, 1979. This is, of course, a very current statistic.

A number of the pages of the brief deal with comments from doctors in connection with the occupation of a firefighter and the health hazards inherent in his profession. I was very interested in a statement made by the Canadian Association on Gerontology to this committee. They pointed out that heavy labour begins to take its toll by age 50. If this be so, when does it take its effect on firefighters who can be called upon at any time to perform the heaviest of labour under extremely adverse conditions such as lack of oxygen, extreme heat or extreme cold?

[Traduction]

tion de prendre leur retraite à 60 ans en raison des rigueurs que leur imposaient leur travail et de l'effet de ce dernier sur leur santé.

Permettez-moi une petite digression afin d'insister sur ce point. Dans un récent article concernant les pompiers de Scarborough, leur chef s'est vu bombarder de questions à caractère médical. J'aimerais vous faire part de ce qu'il avait à dire. Il parle d'une personne qui a eu une crise cardiaque.

«Nous devons également faire bien attention à ce que les pompiers ne reviennent pas au travail trop vite après avoir eu une crise cardiaque.

Un cas du genre s'est présenté au service des incendies de Scarborough. Un médecin avait signé un certificat permettant à un pompier de retourner au travail. Plus tard, toutefois, on apprenait que le pompier avait menti au médecin au sujet de ses fonctions.

Il n'y a personne au service des incendies qui peut prétendre conduire exclusivement le camion», de dire Wretham.

Wretham est naturellement le chef de ce service. Cela fait bien ressortir l'idée que certains pompiers, parce qu'ils veulent garder leur emploi, peuvent aller consulter leur médecin et amoindrir leur rôle.

L'autre partie de notre mémoire traite d'une enquête annuelle sur les décès et les blessures faite par l'Association internationale des pompiers dont fait partie notre association. Les statistiques ont servi pendant des années à de nombreuses commissions d'arbitrage d'Ontario. Il est intéressant de noter que de 1968 à 1977 inclusivement, il y a eu en moyenne 86 décès pendant le service par 100,000 pompiers à comparer à 56 décès par 100,000 policiers.

Avant d'aller plus loin, j'aimerais vous faire part des statistiques de la province d'Ontario. En 1977 et 1978, un certain nombre de pompiers sont morts en service. Onze d'entre eux sont morts des suites d'une crise cardiaque tandis que trois ont été écrasés alors que des rouleaux de papier sont tombés dans les faubourgs de Etobicoke; un autre pompier est mort d'un décollement de rein à la suite d'un accident. Un autre pompier est malheureusement mort en service en 1979. Il était pompier depuis 32 ans. Il s'agit d'Herbert Hill, un chef de district de 55 ans. Il s'est effondré pendant un incendie à Toronto et a été transporté à l'hôpital Northwestern, où il est mort très tôt le lendemain matin, le 20 février 1979. Il s'agit donc d'un décès très récent.

Un certain nombre de pages de notre mémoire consiste en des commentaires de médecins relativement au métier de pompier et aux dangers que ce travail présente. Des déclarations faites par des membres de l'Association canadienne de gérontologie au présent comité m'ont beaucoup intéressé. Ces derniers ont souligné que c'est à 50 ans que le dur labeur commence à faire des victimes. Si tel est le cas, à quel moment alors a-t-il un effet sur les pompiers qui peuvent être appelés à n'importe quel moment afin d'exécuter les plus durs travaux dans des conditions très défavorables telles le manque d'oxygène, la chaleur ou le froid extrêmes.

[Text]

A startling piece of evidence was submitted to a board of arbitration in the year 1974 concerning the City of Ottawa and the Ottawa Professional Firefighters Association. That evidence was in the form of a letter from the actuarial department of a large life insurance company to the branch manager of the Ottawa division of that company. The letter is as follows:

Re: G3000 and G-4000 Ottawa Professional Firefighters Association

This letter is in response to your telephone call in the latter part of last week regarding some experience information for the above-captioned group. As I remember, Alan, you were concerned with the life insurance experience.

Under the policy G-3000, the total premiums collected from 1968 to September of 1974 amount to \$159,793. The total paid claims for the same period amount to \$196,150. Under Policy G-4000 from 1971 to September 1, 1974 the total premiums amount to \$66,283 while the paid claims amount to \$77,500. Please note that the claims are paid claims and do not include reserves, commissions and expenses that must be added on.

From the above figures I think that you can readily see why we consider firefighters to be a higher than average risk. I might add, Alan, that this is not something that we as a Company have experienced by ourselves. Almost all insurance companies will load their rates for the bad experience of this industry.

In closing, Mr. Chairman and honourable senators, it is our respectful view that if a situation is created that would allow firefighters to continue on in their employment without a compulsory retirement age, then we are, in effect, accepting a very dangerous proposition. We are not only jeopardizing the life of the aging firefighter, but the lives of the firefighters who work alongside him and, in addition, the lives of the citizens of the community we are paid to protect.

Before I close, I would point out the age discrimination in the employment act of the United States of America. The subject of firefighters was brought before the committee studying that legislation. Firefighters, traffic controllers, foreign service officers and police officers are exempt from that particular piece of legislation, but it applies only to the federal firefighters.

At this time I would like to thank the committee for their kind attention throughout our presentation, all of which is respectfully submitted on behalf of the Ontario Professional Firefighters Association.

We are open now for questions from the committee.

Senator Bird: I cannot quite understand why you are making even age 60 compulsory. Having read most of the documentation you have given us, I find it hard to understand

[Traduction]

Une preuve renversante avait été présentée à une commission d'arbitrage en 1974 relativement à la ville d'Ottawa et à l'Ottawa Professional Firefighters Association. Il s'agissait d'une lettre provenant du Service d'actuariat d'une compagnie d'assurance importante et adressée au directeur de la succursale d'Ottawa de cette compagnie. La lettre était libellée ainsi:

Objet: G-3000 et G-4000 Ottawa Professional Firefighters Association

J'aimerais par la présente faire suite à notre conversation téléphonique de la fin de la semaine dernière concernant certains renseignements sur le groupe susmentionné. Si je me souviens bien, vous vous préoccupiez de la question de l'assurance-vie.

Aux termes de la police G-3000, les primes totales perçues de 1968 à septembre 1974 s'élèvent à \$159,793. Le montant des sinistres réglés pour la même période s'élève à \$196,150. Quant à la police G-4000 de 1971 au premier septembre 1974, le total des primes s'élève à \$66,283 alors que le montant des sinistres réglés s'élève à \$77,500. Veuillez prendre note qu'il s'agit de sinistres dont le règlement a été effectué et que cela ne comprend pas les réserves, les commissions et les dépenses qui doivent être ajoutées.

Je crois que les chiffres susmentionnés vous aideront à comprendre facilement la raison pour laquelle nous estimons que les pompiers constituent un risque plus élevé que la moyenne. Permettez-moi d'ajouter qu'il ne s'agit pas d'une chose que notre compagnie a appris par l'expérience. Presque toutes les compagnies d'assurance exagéreront leurs taux étant donné leurs déboires avec ce secteur d'activités.

Pour conclure, monsieur le président et honorables sénateurs, nous sommes d'avis que, si on abolit l'âge de la retraite obligatoire pour les pompiers, nous acceptons, en fait, une proposition très dangereuse. Nous mettons en danger non seulement la vie du pompier âgé, mais également les vies des autres pompiers qui travaillent avec lui et celles des citoyens de la collectivité que nous sommes payés pour protéger.

Avant de terminer, j'aimerais souligner que, en vertu de la loi américaine sur l'emploi, les travailleurs sont victimes de discrimination en matière d'âge. La question des pompiers a été soulevée devant le comité chargé d'étudier cette loi. Les pompiers, les contrôleurs aériens, les agents du service extérieur et les policiers ne sont pas inclus dans cette loi en particulier qui ne s'applique qu'aux pompiers fédéraux.

J'aimerais maintenant remercier le Comité pour l'attention qu'il nous a accordée au cours de notre allocution sur le mémoire que nous avons présenté au nom de l'Ontario Professional Firefighters' Association.

Nous sommes maintenant prêts à répondre aux questions des membres du Comité.

Le sénateur Bird: Je ne comprends pas très bien pourquoi vous permettez même que la retraite obligatoire soit établie à 60 ans. Après avoir lu la plupart de la documentation que vous

[Text]

why. This can only be based on strict medical examination and fitness. The army, of course, lets people out at age 55. A man of 50 or 55 can drop dead if he is under great stress. I am wondering why you have to have a compulsory retirement age at all.

Mr. De Fazio: As to the 11 firefighters, for example, who died in the years 1977 and 1978—the average age of those firefighters was 52.4.

The Chairman: Do firefighters take a medical each year?

Mr. De Fazio: It varies from municipality to municipality insofar as medical examinations are concerned. I am not sure of the situation in all of those municipalities.

The Chairman: Whether they undergo medicals?

Mr. De Fazio: I think the president of the Ottawa local will tell you that the chief can require a firefighter at any time to go for a medical. This is, of course, up to the chief of the department.

The Chairman: That is true in Toronto.

Mr. De Fazio: The city of Toronto is instituting a new fire plan. They have just hired a physical fitness analyst, who is going to try to do something about the strain put on firefighters and who will look into the medical aspects. But I do not think that is the situation across the Province of Ontario.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Of the seven firefighters who died, how many were voluntary firemen?

Mr. De Fazio: One, sir.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): In small villages, most of the force is made up of voluntary firemen.

Mr. De Fazio: Of course, there are probably other voluntary firefighters who have died which we are not aware of. Our organization represents full-time firefighters. We have one statistic dealing with West Flamborough, where James Saunders died at the age of 59. He was a volunteer firefighter.

The Chairman: Where is West Flamborough?

Mr. De Fazio: It is small town located on the Niagara Peninsula.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): The brief you presented is excellent. I think you have expressed your views clearly. We certainly understand that you cannot set a retirement age at a certain limit, due to the conditions you mentioned regarding working with oxygen and intense heat. What I could do at 30 perhaps I could not do at 40. I think your physical condition has a bearing on your physical fitness.

Mr. De Fazio: We do not know what will emanate from this committee insofar as recommendations are concerned. We have more or less to use conjecture to find out where the

[Traduction]

nous avez fournie, il m'est difficile de comprendre pourquoi. Cette décision ne peut être fondée que sur un examen médical strict et sur les aptitudes d'une personne. Bien entendu, dans l'armée on doit prendre sa retraite à l'âge de 55 ans. Un homme de 50 ou 55 ans peut mourir s'il se trouve dans une situation où la tension est très forte. Je me demande pourquoi vous devez établir un âge de retraite obligatoire.

M. De Fazio: L'âge moyen des 11 pompiers qui sont morts en 1977 et 1978 était de 52,4 ans.

Le président: Les pompiers subissent-ils un examen médical tous les ans.

M. De Fazio: En ce qui concerne les examens médicaux, cela varie dans chaque municipalité. Je ne connais pas exactement la situation dans chacune de ces municipalités.

Le président: A savoir s'ils subissent des examens médicaux?

M. De Fazio: Je pense que le président de la section d'Ottawa peut vous dire que le chef peut exiger qu'un pompier subisse un examen à n'importe quel moment. Bien entendu, cela dépend du chef de service.

Le président: C'est le cas à Toronto.

M. De Fazio: La ville de Toronto est en train de mettre au point un nouveau programme en ce qui concerne les pompiers. Un analyste en matière d'aptitude physique vient juste d'être embauché et il va essayer de faire quelque chose en ce qui a trait à l'état de tension des pompiers et il étudiera les aspects médicaux. Néanmoins, je ne crois pas qu'il en soit ainsi partout en Ontario.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Parmi les sept pompiers qui sont morts, combien étaient des pompiers bénévoles?

M. De Fazio: Un.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Dans les petits villages, la plupart des pompiers sont bénévoles.

M. De Fazio: Bien sûr, il y a eu d'autres pompiers qui sont morts sans que nous l'apprenions. Notre organisation représente des pompiers à temps plein. Nous disposons d'une statistique concernant West Flamborough où James Saunders est mort à 59 ans. C'était un pompier bénévole.

Le président: Où se trouve West Flamborough?

M. De Fazio: C'est un village sur la péninsule du Niagara.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Votre mémoire est excellent. Je pense que votre point de vue est exprimé de façon très claire. Comme vous l'avez noté, les conditions de travail, les bouteilles d'oxygène, la chaleur, ne permettent pas de fixer un âge pour le départ à la retraite. Ce que je pourrais faire à trente ans, serait peut-être impossible à quarante. Je suppose que votre constitution influe sur vos possibilités physiques.

M. De Fazio: Nous ne savons pas quelles recommandations fera ce comité. A ce sujet, nous en sommes plus ou moins réduits à des conjectures. Dans l'Ontario, nous avons des

[Text]

committee is going. We have some collective agreements in the Province of Ontario where there is a compulsory retirement age of 60. If it were the committee's wish to make a recommendation which would completely invalidate all retirement ages in existing collective agreements, then we would find ourselves in serious trouble.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): What is the age limit at which one cannot climb high ladders? If you are 50, can you go up those ladders?

Mr. De Fazio: Perhaps I can answer the question with a question. Can you envision, in your own mind, a fire fighter older than 60 at the end of a 100-foot aerial ladder attempting to rescue someone?

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): No. In Ottawa, can someone aged 60 climb those ladders, or is it set at the age of 40 or 30?

Mr. De Fazio: Unfortunately, we do have fire fighters approaching the age of 60 who, for one reason or another, have not been promoted. They are firefighters on the ground, and if they are given an order to move up the ladder, they have to go up it.

Senator Bird: If a firefighter retired at the age of 50, would he have enough to live on?

Mr. De Fazio: This is another problem. At the age of 50 he would have approximately 25 years service, so that would be—

Senator Deschatelets: I would suggest approximately \$5,000 a year.

Mr. Elliot Hastings, Chairman, Pension Committee, Ontario Professional Fire Fighters Association: If he retired at the age of 50 and there was no provision for a supplementary pension plan, he would get approximately 49 per cent of his earnings.

The Chairman: What is the average wage?

Mr. Hastings: In the past five years, the average has been in the neighbourhood of \$15,000. If he had a good pension plan—and these are not uniform throughout the provinces—and if the best consecutive 60 months was an average of \$15,000, then his pension would be half of that, providing he had good years of service behind him.

The Chairman: Mr. Crothers, can you tell us about the situation in Ottawa?

Mr. Robert Crothers, President, Ottawa Professional Fire Fighters Association: Mr. Chairman, the situation will be somewhat the same. The present salary for a first-class firefighter who has not received promotion to the officer ranks in \$20,900 a year. The average over the past five years would be in the neighbourhood of \$15,000. Our pensions are based upon the last five years of service. So, depending on the number of years service, he would have—

The Chairman: What is the percentage?

[Traduction]

conventions collectives qui fixent obligatoirement le départ en retraite à 60 ans. Si le comité décidait de recommander que l'on invalide toutes les dispositions des conventions collectives, relatives à l'âge de la retraite, nous nous retrouverions dans une situation difficile.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): A partir de quel âge est-il impossible de monter en haut des grandes échelles? Est-ce encore possible à 50 ans?

M. De Fazio: Peut-être pourrais-je répondre par une question. Pouvez-vous imaginer, un pompier de plus de 60 ans en haut d'une échelle de 100 pieds, essayant de sauver quelqu'un?

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Non. Les pompiers de 60 ans à Ottawa, ont-ils le droit de monter en haut de ces échelles, ou est-ce réservé à ceux de 40 ou de 30 ans?

M. De Fazio: Malheureusement, nous avons encore des pompiers qui approchent la soixantaine et qui, pour une raison ou pour une autre, n'ont pas reçu de promotion. Ils sont pompiers au sol, mais si l'ordre leur est donné de monter, ils doivent obéir.

Le sénateur Bird: Si un pompier partait en retraite à l'âge de 50 ans, aurait-il des moyens de subsistance suffisants?

M. De Fazio: C'est un autre problème. A 50 ans, il aurait environ 25 années de service derrière lui, ce qui fait . . .

Le sénateur Deschatelets: Je pense environ \$5,000 l'année.

M. Elliot Hastings, président, Commission des retraités, Ontario Professional Fire Fighters Association: En supposant qu'il prenne sa retraite à 50 ans et qu'il ne bénéficie d'aucune retraite complémentaire, il toucherait environ 49% de ses gains.

Le président: Quel est le salaire moyen?

M. Hastings: Dans les cinq années passées, cette moyenne était aux alentours de \$15,000. S'il bénéficie d'un bon régime de retraite, et cela change d'une région à l'autre de la province je mentionnerai ici que la meilleure moyenne enregistrée pour 60 mois consécutifs atteignait \$15,000—le montant de sa retraite sera alors d'environ la moitié de cette somme, à condition qu'il totalise un nombre suffisant d'années de service.

Le président: Pouvez-vous monsieur Crothers, nous décrire la situation à Ottawa?

M. Robert Crothers, président, Ottawa Professional Fire Fighters Association: Monsieur le président, elle est à peu près la même. Le salaire actuel d'un pompier de première classe qui n'a pas encore été promu au rang d'officier, est de \$20,900 l'année. Pour les 5 années passées la moyenne doit avoisiner les \$15,000. Nos retraites sont calculées sur la base des 5 dernières années de service. Donc, et en tenant compte de ses années de service, il toucherait . . .

Le président: Quel est le taux utilisé?

[Text]

Mr. Crothers: It is 2 per cent times the number of years service.

The Chairman: That is the same as the federal government.

Mr. Crothers: Yes, other than the fact that we do not have indexing at this particular time.

Senator Deschatelets: Two days ago I met a fireman in Montreal who had to retire eight or nine years ago because he was unfit to go on. I think he was around 59 or 60 years of age. He told me he receives \$5,000 a year as his pension. Of course, \$5,000 a year in 1969 was not so bad. However, it is not indexed. According to his statement he has always received the same amount. He told me he is in as bad a position as those on welfare.

Mr. De Fazio: His injury was obviously not work-related.

Senator Deschatelets: No, I think he was examined by a doctor and was found unfit to go on. It was not as the result of an accident.

Senator Bird: How can you prove it was work-related if it is not a broken arm or a burn?

Mr. De Fazio: I am the Workmen's Compensation Board representative in Ottawa, and I can say that it is difficult to prove that the injuries sustained at the scene of the fire are in fact work-related. It is a bit ludicrous to consider that, if a firefighter dies at the scene of a fire from a heart attack. It is not difficult to get compensation in that case.

In 1977 a firefighter died in the City of Ottawa from the ingestion or inhalation of polyvinyl chloride gas. He was one of the strongest men on the department, but within a month of inhaling that gas, he died. That particular case was difficult to prove to the Workmen's Compensation Board as being job-oriented because there was an interim period of one month. There is no difficulty in proving a case if the fire fighter dies at the scene of a fire as a result of smoke inhalation. However, if the firefighter got time off work because of that injury and died six months later, the cause becomes difficult to prove. That is something we are trying to work out with the Workmen's Compensation Board.

Senator Deschatelets: I wish to get your position clearly on this. As I understand it, before the Human Rights Commission came along, you had no problem.

Mr. De Fazio: No. For the vast majority the retiring age was 60, and we were trying to educate our people to bring it down to 60 because we have some who go to 65, to be very honest. We were trying to educate our people to bring it down to 60 and the push of our Ontario organization was more or less to coincide with what madam senator just said, to bring it down a little bit lower than that, and that was based on the statistics that we have.

[Traduction]

M. Crothers: Il est de 2%, par le nombre d'années de service.

Le président: C'est exactement comme pour les fonctionnaires du gouvernement fédéral.

M. Crothers: Oui, à la seule différence près qu'aucune indexation n'a encore été prévue.

Le sénateur Deschatelets: Il y a deux jours, j'ai parlé avec un pompier de Montréal, qui avait pris sa retraite il y a 8 ou 9 ans, pour raison de santé. Il devait avoir 59 ou 60 ans. Sa retraite se montait à \$5,000 l'année, ce qui bien sûr en 1969 n'était pas si mal. Cependant elle n'était pas indexée, ce qui fait qu'il a toujours reçu la même somme, et que d'après lui il vit aussi mal que s'il vivait du bien-être.

M. De Fazio: Cela semblerait indiquer que ce n'était pas un cas d'accident du travail.

Le sénateur Deschatelets: Non, je pense qu'un médecin l'a osulté et a décidé qu'il ne pouvait pas continuer à travailler. Il n'était pas question d'accident.

Le sénateur Bird: Comment prouver que son incapacité est due au travail, s'il n'y a pas un bras cassé ou une brûlure.

M. De Fazio: Je suis, pour Ottawa, délégué de la Commission d'indemnisation des accidents du travail, et je peux affirmer qu'il est difficile de prouver que les blessures subies pendant l'incendie sont en fait des accidents de travail. La question est un peu ridicule lorsqu'il s'agit par exemple d'un pompier qui meurt d'un arrêt du cœur pendant l'incendie. Dans ce cas, il n'est d'ailleurs pas difficile d'obtenir réparation.

On connaît le cas d'un pompier d'Ottawa, qui est mort en 1977 après avoir avalé ou respiré un gaz chloré du polyvinyle. C'était un des hommes les plus forts du service, mais il est mort en l'espace d'un mois de ces inhalations de gaz. Dans ce cas particulier, il a été difficile de prouver à la Commission d'indemnisation, qu'il y avait eu accident de travail, et ce en raison de cette période intermédiaire d'un mois. Dans le cas où le pompier meurt pendant l'incendie, parce qu'il a respiré quelque produit toxique, la preuve n'est pas difficile à établir. Par contre, si le pompier bénéficie d'un congé en raison de l'accident, et s'il meurt six mois plus tard, la preuve devient difficile. C'est précisément ce que nous étudions à la Commission.

Le sénateur Deschatelets: J'aimerais que vous nous fassiez des déclarations claires à ce propos. Si je ne me trompe, avant que vous ayez eu affaire à la Commission des droits de la personne, vous n'aviez aucune difficulté.

M. De Fazio: Non. La grande majorité d'entre eux ont pris leur retraite à 60 ans, et nous essayons d'amener nos employés à prendre leur retraite à cet âge-la parce que, pour être honnête, certains d'entre eux continuent de travailler jusqu'à l'âge de 65 ans. Nous essayons d'inciter nos employés à prendre leur retraite à 60 ans et cette incitation de notre organisme de l'Ontario a plus ou moins coïncidé avec ce que madame le sénateur vient tout juste de dire pour peut-être davantage baisser cette moyenne, et ce, en nous fondant sur les statistiques dont nous disposons.

[Text]

Senator Deschatelets: You mentioned a few cases arising out of a decision by the Human Rights Commission and you mentioned that there was a case before the Supreme Court of Ontario. In any case involving the retirement age of a firefighter which went to the Supreme Court, was there ever a final decision?

Mr. De Fazio: Yes, there was.

Senator Deschatelets: There was?

Mr. De Fazio: In the North Bay case they ruled that a firefighter should retire at the age of 60 because of a *bona fide* occupational qualification, and the Supreme Court of Ontario sustained the point of view of the chairman of the inquiry. That is in that particular case.

Senator Deschatelets: I am talking of a case going to the Supreme Court of Canada, which has a final decision.

Mr. De Fazio: No, senator. It did not go that way. The Human Rights people in Toronto, for whatever reasons, have not carried it any further.

Senator Deschatelets: I think that you have made a very strong case, and I would say, based on the experience we now have, that any legislation should be flexible enough to allow some exceptions. For example, the military would be one exception. Your people could constitute an exception also. There is one thing I do not understand arising out of your remarks about the American legislation. What happens to firefighters under federal jurisdiction there?

Mr. De Fazio: They are exempted from the Age Discrimination Act.

Senator Deschatelets: That means that the general rule does not apply. They are treated as an exception.

Mr. De Fazio: Yes. Whatever their compulsory retirement age is, it stands, as I understand the situation.

The Chairman: No, no, under the American legislation the term that is used is "qualification of employment." Air Traffic Controllers are exempt, pilots are exempt, agents of the FBI are exempt; but the status of police and firemen can come under either state or federal jurisdiction. Under federal jurisdiction the law is applied, and there is no exemption, but they can be exempt under state legislation. So they are quite frank about the situation; the courts will have to decide it for the moment. An individual may have an exemption in the State of Washington which would be the equivalent of our provincial jurisdiction. Under federal legislation there is a question as to who has jurisdiction and so they stay with the exemption if they have it, and they have it in most states, I think.

Senator Bird: With us it would come under provincial jurisdiction.

[Traduction]

Le sénateur Deschatelets: Vous avez parlé de quelques cas découlant d'une décision de la Commission des droits de la personne et vous avez dit qu'un de ces cas en litige avait été porté devant la Cour suprême de l'Ontario. Dans toute affaire concernant l'âge de la retraite d'un pompier, qui a été soumise à la Cour suprême, cette dernière a-t-elle déjà rendu une décision finale?

M. De Fazio: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Oui?

M. De Fazio: Dans le cas de North Bay, le tribunal a décidé qu'un pompier devait prendre sa retraite à l'âge de 60 ans en raison d'une restriction professionnelle de bonne foi et la Cour suprême de l'Ontario a appuyé le point de vue du président de l'enquête. C'est ainsi qu'il en était dans ce cas particulier.

Le sénateur Deschatelets: Mais je parle ici d'un cas soumis à la Cour suprême du Canada qui rend une décision finale.

M. De Fazio: Non, sénateur. Les choses ne se sont pas passées ainsi. Les employés de la Commission des droits de la personne, à Toronto, pour quelque raison que ce soit, n'ont pas poussé la chose plus loin.

Le sénateur Deschatelets: Personnellement, je crois que vous avez fait de ce cas un cas très important et j'oserais dire, en me fondant sur l'expérience que nous avons maintenant, que toute loi devrait être suffisamment souple pour permettre certaines exceptions. Par exemple, les militaires pourraient être une exception. Vos employés aussi. Mais à la suite de vos observations sur la loi américaine, il y a une chose que je ne comprends pas. Qu'est-ce qui arrive aux pompiers qui sont soumis à la loi fédérale, aux États-Unis?

M. De Fazio: Ils ne sont pas soumis à l'*Age Discrimination Act*.

Le sénateur Deschatelets: Cela veut dire que la règle générale ne s'applique pas. Ils sont considérés comme une exception.

M. De Fazio: C'est exact. Quel que soit l'âge auquel ils doivent prendre leur retraite, ils sont exemptés, si je comprends bien.

Le président: Non, non, dans la loi américaine, le terme utilisé est «qualification of employment.» Les contrôleurs du trafic aérien sont exemptés de cette loi, les pilotes, les agents du F.B.I., mais les policiers et les pompiers peuvent être soumis soit à la loi de l'État soit à la loi fédérale. Cette dernière est appliquée sans aucune exemption, mais ces policiers et pompiers peuvent être exemptés de la loi de l'État. Ainsi, la situation est bien claire; les tribunaux devront prendre une décision à ce sujet pour le moment. Une personne peut se voir exemptée de la loi dans l'État de Washington, ce qui est l'équivalent de notre loi provinciale. D'après la loi fédérale, il faut déterminer qui a juridiction et les policiers ou les pompiers conservent leur exemption s'il l'avaient déjà et je crois que c'est le cas dans de nombreux États.

Le sénateur Bird: Chez nous, ils seraient soumis à la loi provinciale.

[Text]

Senator Deschatelets: It is important that at least some kind of leadership should be shown at the highest level, in the hope that it could be followed at other provincial and municipal levels. As far as I am concerned, I think you have made a very strong point.

Senator Bird: Mr. Chairman, I would like to join in this, because I realize that they have been very concerned about this point. I hope they realize that we understand that there are certain occupations that have to be respected. I should add that we are also very grateful to firefighters.

The Chairman: We are too smart to fight with firefighters and policemen, anyway.

Senator Quart: We are very sympathetic to them. I cannot understand why they should not be able to retire at any time in view of physical disability or something like that.

The Chairman: With respect to firemen and policemen and these exemptions that are provided, how far back do they go? When did they first come into being provincially?

Mr. Edwin Hothersall, Executive Secretary-Treasurer, Ontario Professional Fire Fighters Association: Mr. Chairman, the exemptions under the Employment Standards Act were first introduced when there was a proper pension in place. That is going back a few years now.

The Chairman: Was it in 1934?

Mr. Hothersall: I cannot tell you the date. Included in it was a bona fide occupational qualification where there was a pension plan in place for our people. It was passed on the basis that we had a fair pension. We were able to get into the service when young and we were able to qualify for service of 35 years.

The Chairman: Even today one of the first questions asked when somebody applies to become a fireman is how old he is. The question is right there on the application form.

Mr. Hothersall: It is not supposed to be there now under the Human Rights Code. According to the code they are not supposed to discriminate against anybody on the basis of age.

The Chairman: I know, but the Human Rights Code does not cover age. It covers everything except age.

Mr. Hothersall: I think it does.

The Chairman: The federal code does not.

Senator Deschatelets: Is there any possibility that pensions could be increased?

Mr. De Fazio: If a firefighter wants to go before his time, his pension is subject to an actuarial reduction. This is what gives rise to this particular situation where a firefighter may want to stay so as to bring up his pension, even though it may otherwise be to his detriment to do so.

[Traduction]

Le sénateur Deschatelets: Mais il est important qu'au moins on fasse preuve d'un certain leadership aux niveaux les plus élevés, dans l'espoir que ces exemples puissent être suivis par les provinces et les municipalités. En ce qui me concerne, je crois que vous avez soulevé une question très intéressante.

Le sénateur Bird: Monsieur le président, j'aimerais ici apporter une remarque, parce que je me rends compte que les intervenants se sont montrés très préoccupés par cette question et j'espère qu'ils vont comprendre que certaines professions doivent être respectées. Je dois aussi ajouter que nous sommes très reconnaissants envers les pompiers.

Le président: Nous sommes trop intelligents pour nous battre avec les pompiers et les policiers de toute façon.

Le sénateur Quart: Ces gens-là nous sont très sympathiques. Je ne comprends pas pourquoi ils ne devraient pas être en mesure de prendre leur retraite n'importe quand si leur santé physique ou autre chose ne leur permettent plus de travailler.

Le président: En ce qui concerne les pompiers et les policiers et ces exemptions qui leur sont accordées, jusqu'où remontent-elles? À partir de quand les provinces ont-elles commencé à accorder ces exemptions?

M. Edwin Hothersall, secrétaire-trésorier exécutif, Ontario Professional Fire Fighters Association: Monsieur le président, les exemptions accordées en vertu de l'*Employment Standards Act* ont d'abord été accordées lorsqu'un régime de retraite convenable a été mis en place. Ça remonte à quelques années maintenant.

Le président: Était-ce en 1934?

M. Hothersall: Je ne peux vous donner la date précise, mais on y a inclus une restriction professionnelle de bonne foi dans les cas où un régime de retraite a été institué pour nos employés. Cette disposition a été adoptée en supposant que nous recevions une juste pension. Nous pouvions devenir pompier très jeunes et obtenir 35 années de service.

Le président: Même aujourd'hui, l'une des premières questions que l'on pose à une personne qui veut devenir pompier, c'est son âge. La question est tout juste là sur la formule de demande.

M. Hothersall: Maintenant, on n'est pas supposé poser cette question d'après le Code des droits de la personne. D'après ce code, on ne doit faire de discrimination en raison de l'âge.

Le président: Je sais, mais le Code des droits de la personne ne contient aucune disposition sur l'âge. Il couvre tout, sauf l'âge.

M. Hothersall: Je crois qu'il traite aussi de l'âge.

Le président: Non, pas le code fédéral.

M. Deschatelets: Est-ce possible que les pensions soient augmentées?

M. De Fazio: Si un pompier veut prendre sa retraite avant d'avoir atteint l'âge, sa pension sera réduite et c'est ce qui provoque cette situation précise où un pompier veut continuer de travailler pour augmenter sa pension, même si c'est à son détriment.

[Text]

Senator Inman: How often do you have a medical? Is it more than once a year?

Mr. De Fazio: The imposition of a medical is different throughout the 78 municipalities. I could not answer that question offhand. I can only answer for the Ottawa situation.

Mr. Crothers: It is left to the discretion of the chief of the department as to when he elects to send an individual down for a medical.

Senator Inman: Do you not think it should be at least yearly, or even oftener, for a fire fighter?

Mr. De Fazio: Well, this is one of the questions we are going to deal with quite extensively during our upcoming convention which will be held in Sudbury in June. There is a great deal of controversy surrounding it. Many of our people are concerned about it, because if you go in for a medical and they find something wrong with you, that you attribute in your own mind to the job, then what happens to you? What happens to your pension if in fact the pension can be actuarially reduced if you cannot relate your condition to a job injury? Our people are concerned with that. It is a question we will deal with at our next convention in Sudbury.

Senator Bird: It comes back to the financial question. The man may need to retire and should retire, but he is not able to, because his pension is not large enough for him to have a decent way of life.

The Chairman: Mr. De Fazio's position is that he cannot help it whether the man is receiving sufficient pension. The point is that if he is not fit to do the job then he is jeopardizing the life of the man working next to him. It is a tough problem for the fellow who has to get out, though.

Senator Bird: That is the point. It is a serious situation.

The Chairman: Tell us what we can do for him.

Mr. De Fazio: I temper my remarks with respect, Mr. Chairman, but again I say that it would be much better for a person to be off with less than an adequate pension than to be dead and receive nothing.

The Chairman: But the percentage of people who die from heart attacks isn't necessarily related to firefighting. There are enough of them as it is. Our problem at the moment is that we have many people who feel that they should have the right to work, that they want to work and that they do not want to be thrown out of a job simply because of their age. How do we protect them? That is the job we have to do.

Mr. De Fazio: I appreciate the problem you have. I suppose it gets down to chronological age versus functional age. In my particular view that is where the problem lies. Relating it back to the situation in Sudbury, and I happen to know that situation well, the firefighter age 60, when the collective agreement was amended, said to his wife, "Look, I think I will hang around another year and build up my pension a little more so that we can take that trip." That is exactly what he said. He stayed around another year. He is not there any more. He died at the age of 61.

[Traduction]

Le sénateur Inman: Devez-vous souvent subir des examens médicaux? Plus d'une fois par année?

M. De Fazio: Cela dépend de la municipalité. Je ne pourrais pas répondre à cette question de façon hâtive. Je ne peux que parler de la situation à Ottawa.

M. Crothers: C'est le chef du service qui décide quand un pompier doit aller voir le médecin.

Le sénateur Inman: Ne croyez-vous pas qu'un pompier devrait avoir au moins un examen médical par année?

M. De Fazio: Cela est un des sujets qui sera étudié en profondeur lors de notre congrès qui aura lieu à Sudbury au mois de juin. Cette question fait l'objet de vives controverses qui préoccupent de nombreux pompiers, s'ils subissent un examen médical et que le médecin trouve qu'il y a quelque chose qui ne va pas, quelque chose que le pompier pense être dû à son travail, qu'est-ce qui arrive? Qu'est-ce qui arrive à son régime de pension, si la pension est réduite parce qu'on ne peut pas prouver que cet état de santé est dû à un accident de travail? Nos pompiers se préoccupent beaucoup de cette question. C'est une question que nous étudierons lors de notre prochain congrès à Sudbury.

Le sénateur Bird: Et cela nous ramène à la question financière: le pompier qui doit et devrait prendre sa retraite, mais ne peut pas le faire parce que sa pension ne peut pas lui permettre de vivre de façon confortable.

Le président: Pour M. De Fazio—le pompier reçoit une pension insuffisante on n'y peut rien. S'il n'est pas en bonne condition physique pour faire le travail, il met en danger la vie de ceux qui travaillent avec lui. C'est un grave problème pour la personne qui doit prendre sa retraite.

Le sénateur Bird: C'est ça. C'est une situation très grave.

Le président: Dites-nous ce que nous pouvons faire pour lui.

M. De Fazio: Monsieur le président, je me contenterai de dire encore une fois qu'il est préférable qu'une personne arrête de travailler et reçoive moins plutôt que de mourir et de ne rien recevoir du tout.

Le président: Mais le pourcentage de personnes qui meurent d'une crise cardiaque n'a peut-être rien à faire avec le métier de pompier. Il y en a assez comme ça, sans avoir à y ajouter les pompiers. Le problème en ce moment est que nombre de personnes croient qu'elles devraient avoir le droit de travailler; beaucoup veulent travailler et ne veulent pas perdre leur emploi de cette façon là à cause de leur âge. Comment pouvons-nous les protéger? C'est ça notre travail.

M. De Fazio: Je me rends compte de votre problème. Je suppose qu'en fin de compte c'est l'âge chronologique contre l'âge physique. D'après moi, c'est là le problème. On peut appliquer cela à la situation qui prévaut à Sudbury et que je connais très bien, le pompier qui avait 60 ans, lorsque la convention collective a été modifiée, a dit à sa femme: «Écoute, je crois que je vais travailler pendant encore une autre année afin d'augmenter un peu ma pension pour que nous puissions faire ce voyage.» C'est ce qu'il a dit. Il a travaillé environ une

[Text]

There are firefighters who come to me with respect to compulsory retirement age 60 saying, "Why are you moving this particular way?" I present the statistics to them. It is difficult. I know it is difficult and the question you have asked me, "what do we do with these people?", is not easy to answer. I come back with the suggestion that there is no flexibility when it comes to dealing with our particular occupation.

Senator Bird: It should be based on performance, health and ability to carry on, rather than on chronological age?

Mr. De Fazio: That is right.

Senator Bird: Well, it is specialized and requires a lot of courage and doesn't necessarily enable the person to find employment in other parts of our society. So it is a tough nut to crack in terms of an alternative for the person who is out of a job.

The Chairman: The Americans say that where age is a qualification of employment the rules vary. But there are these jobs, the air pilot, air traffic controller, the firemen and policemen. In the States, on collective agreements, they have let them run to the expiration. They have not interfered with any of them. For educational people they have given them until 1982. They made some extension, in other words.

If there are no further questions, may I on behalf of the committee tell you, Mr. De Fazio, and the rest of your group, how much we have appreciated the time you have taken to come here and present your views. You have given us something to think about. We appreciate the fairness with which you have given your presentation and we thank you for it.

Mr. De Fazio: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Honourable senators, we will now hear from Warner Lambert Canada Limited. Mr. Lew Wiffen, Employee Benefits Manager, and Mrs. Alla Bil, Employee Benefits Supervisor, are here on behalf of Warner Lambert. Would you proceed, Mr. Wiffen?

Mr. Lew Wiffen, Employee Benefits Manager, Warner Lambert Canada Limited: Thank you, Mr. Chairman. Honourable senators, first of all I should like to thank you on behalf of Warner Lambert for giving us the opportunity to participate in this important project. We have not submitted a brief to the committee. Our primary objective today is to have Mrs. Bil describe to the committee Warner Lambert's pre-retirement planning program. However, by way of introduction I will first present a brief description of our company and make a few comments regarding retirement of Warner Lambert Employees.

Warner Lambert Canada Limited is involved in the development, manufacture and distribution of a wide variety of confectionary, pharmaceutical, proprietary and health care products. Our annual sales are in excess of \$125 million. Through

[Traduction]

autre année, mais il n'est plus là maintenant. Il est mort à 61 ans.

Il y a des pompiers qui viennent me voir au sujet de la retraite obligatoire à 60 ans et qui disent: «Pourquoi faites-vous cela?» Et je leur présente les statistiques. C'est difficile. Je sais que c'est une situation difficile et qu'il n'est pas aisé de répondre à la question que vous m'avez posée «que faisons-nous de ces gens?». Mais j'y reviens toujours, on ne peut faire preuve d'aucune souplesse à l'égard de notre métier.

Le sénateur Bird: On devrait se fonder sur le rendement, la santé et l'aptitude à continuer son travail plutôt que sur un âge chronologique.

M. De Fazio: C'est juste.

Le sénateur Bird: Eh bien, il s'agit d'un travail spécialisé qui exige beaucoup de courage et qui ne permet pas nécessairement à la personne de trouver un emploi dans d'autres secteurs de la société. Il lui est donc très difficile de trouver un emploi.

Le président: Les Américains disent que lorsque l'âge constitue une exigence d'emploi, les règlements varient. Mais il y a aussi des métiers comme pilote d'avion, contrôleur du trafic aérien, pompier et agent de police. Aux États-Unis, d'après les conventions collectives, on a attendu jusqu'à l'expiration. On n'est intervenu dans aucun cas. En ce qui concerne les enseignants, on leur a donné jusqu'en 1982. On a donc accordé un prolongement, en d'autres termes.

S'il n'y a pas d'autres questions, puis-je au nom du comité, vous dire, M. De Fazio ainsi qu'à votre groupe, à quel point nous avons apprécié le temps que vous avez pris pour venir témoigner et nous exposer votre point de vue. Vous nous avez donné matière à réflexion. Nous apprécions la justesse de votre présentation et nous vous en remercions.

M. De Fazio: Merci, monsieur le président.

Le président: Honorables sénateurs, nous allons maintenant entendre des témoins de Warner Lambert Canada Limited. Monsieur Lew Wiffen, directeur des avantages sociaux des employés, et Madame Alla Bil, surveillante, sont ici au nom de Warner Lambert. Vous avez la parole, M. Wiffen.

M. Lew Wiffen, directeur des avantages sociaux des employés, Warner Lambert Canada Limited: Merci, monsieur le président. Honorables sénateurs, permettez-moi tout d'abord de vous remercier, au nom de Warner Lambert, de l'occasion qui nous est offerte de participer à cet important projet. Nous n'avons pas présenté de mémoire au comité. Notre premier objectif aujourd'hui est de demander à madame Bil de décrire au comité le régime de planification préalable à la retraite de Warner Lambert. Toutefois, je vais d'abord commencer par vous donner une brève description de notre société et faire quelques observations concernant la mise à la retraite des employés de Warner Lambert.

Warner Lambert Canada Limited s'occupe de la fabrication et de la distribution d'une grande variété de confiseries, de produits pharmaceutiques et de santé. Nos ventes annuelles dépassent \$125 millions. Grâce à notre division Schick, nous

[Text]

our Schick division we are the largest single exporter of consumer goods in Canada.

Our research institute in Sherridon Park Research Community employs 45 scientists and support personnel, conducting research studies to meet regulatory requirements for our products throughout the world. We have approximately 2,000 employees, the majority of whom are located in our head office and plant locations in Scarborough, Ontario. We also have a pharmaceutical manufacturing operation in Brockville and distribution centres in Vancouver, Winnipeg, Edmonton and Montreal. We have also sales personnel located in all provinces in Canada.

Warner Lambert prides itself in providing a good employer-employee relation environment within the company. We have such programs as our help project, which since 1975 has been providing professional counselling on any subject to all employees and their families; also our affirmative action program, our wage and benefit program and effective performance appraisal system, which I believe is important to this committee.

Our internal job posting procedure, flexible working hours system and our pre-retirement planning programs are often subject to favourable comment both from employees and representatives of industry and government.

Mrs. Bil and I are responsible to ensure that our company is providing employee benefit plans that meet the needs of our employees and that are attractive relative to those offered by other leading companies. This includes identifying requirements for improvement; and development, communication and administration of all of these plans.

It is our practice to meet with all employees at least once a year to provide an up-dated description of the employee benefit plans. This is typically done by a cross-Canada visit to all our distribution centres and sales districts. We use this opportunity to emphasize to employees their individual responsibility to identify appropriate group benefit coverage for their own personal circumstances.

Basic life, health protection and short-term disability benefits are provided by the company to the employee at no cost. However, other optional group benefits are available on an employee/employer shared basis.

Our benefit packaging includes a voluntary retirement plan after one year of service with the company and a savings-and-stock plan which we encourage employees to consider as an extension to the Warner Lambert retirement plan. We would be happy to provide details of any of these plans during the question and answer period if you so desire.

Approximately six months prior to retirement age, employees receive a letter from the personnel department reminding them of their upcoming retirement date and encouraging them to apply for OAS and CPP. Mrs. Bil will

[Traduction]

sommes le plus grand exportateur de produits de consommation au Canada.

Notre Institut de recherche, à Sherridon Park, emploie 45 hommes de science et employés de soutien pour vérifier si nos produits répondent bien aux exigences de réglementation partout dans le monde. Nous avons approximativement 2 000 employés dont la majorité travaille à notre siège social et dans nos usines à Scarborough, Ontario. Nous avons aussi une usine de produits pharmaceutiques à Brockville et des centres de distribution à Vancouver, Winnipeg, Edmonton et Montréal. Nous avons un personnel responsable des ventes dans toutes les provinces du Canada.

Warner Lambert est fier des bonnes relations qui existent entre employeurs et employés au sein de la société. Nous avons des programmes, comme le projet d'assistance, qui depuis 1975, offre des conseils professionnels sur tous les sujets à tous les employés et à leur famille; aussi, notre programme d'action, notre programme de traitement et d'avantages sociaux et notre système d'évaluation du rendement qui, je crois, est important pour le Comité.

Notre affichage interne des emplois disponibles, notre horaire de travail variable et notre programme de planification préalables à la retraite sont souvent l'objet de commentaires favorables à la fois des employés et des représentants de l'industrie et du gouvernement.

Madame Bil et moi-même avons la responsabilité de nous assurer que notre société offre aux employés des avantages sociaux qui répondent à leurs besoins et qui se comparent favorablement à ceux offerts par les autres sociétés. Ceci comprend la recherche d'améliorations possibles, de même que l'élaboration, la communication et l'administration de tous ces programmes.

Nous avons, pour principe, de rencontrer tous les employés au moins une fois par année afin de leur donner une description à jour des avantages sociaux. Pour cela, nous visitons tous nos centres de distribution et nos bureaux de vente dans tout le Canada. Nous profitons de cette occasion pour souligner aux employés la responsabilité qu'ils ont de nous faire part des avantages de groupes dont ils pourraient profiter.

Les avantages fondamentaux d'assurance-vie, de protection de la santé et d'invalidité à court terme sont offerts sans frais aux employés par la société. Toutefois, d'autres avantages supplémentaires sont disponibles à frais partagés entre l'employeur et les employés.

Les avantages que nous offrons comprennent un régime de pension volontaire après un an de service à la société et un régime d'épargne-participation au capital auquel nous encourageons les employés à participer comme prolongement du régime de retraite de Warner Lambert. Nous serons heureux de donner des détails sur ces régimes pendant la période de questions.

Environ six mois avant leur retraite, les employés reçoivent une lettre du service du personnel leur rappelant que le moment de leur retraite approche, et les encourageant à présenter leur demande de S.V. et de R.P.C. M^{me} Bil vous

[Text]

elaborate on the type of counselling that is provided for employees when they are approaching retirement age.

In terms of post-retirement activities, we have historically considered our retirees to be active members of the Warner Lambert community and have encouraged their participation in both special retiree outings and in social days that are held at our head office as well as activities that are open to all employees such as our annual awards dinner and dance, a Christmas luncheon and special retiree days that we have when an individual is retiring. All of these activities are provided to the retiree at no cost.

As an employer, we are, of course, quite interested in your study. We are occasionally faced with employees for whom age 65 is not an appropriate age. It is often difficult, for example, for a salesman in a remote location to continue in a full capacity until age 65, when carrying heavy cases and travelling over rough country 12 months of the year is a requirement of the job. Conversely, we have employees who are quite capable of making a full contribution to the company beyond age 65. Our practice has been to resolve these situations on an exception basis. Where possible, salesmen who require lighter physical activity toward retirement age are offered an administrative position. This is often not possible, especially in remote areas, and we have occasionally provided a special employment leave with a reduced income over a two-to four-year period. This is a subject which we are reviewing with other sales organizations, particularly as it relates to salesmen. We are reviewing this with other sales organizations through the Pharmaceutical Manufacturing Association of Canada and also through the Grocery Products Manufacturers of Canada. On the other end of the scale we have a few employees whom we have employed on a casual basis after retirement. These are primarily in non-professional jobs and they are casual. I would not want to imply there is a large number.

Since the prime purpose in having Warner Lambert present today is to provide the committee with information about our pre-retirement planning seminar, I will now call on Mrs. Alla Bil. We will both be available for your questions at the conclusion of her remarks.

Mrs. Alla Bil, Employee Benefits Supervisor, Warner Lambert Canada Ltd.: Mr. Chairman, I requested that an agenda be passed out to the senators. I will be referring to that agenda as I am going through my presentation.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Why did we not get a brief ahead of time? It makes it very difficult for us. Usually we are able to read the brief and prepare our questions.

Mr. Wiffen: It was suggested to us, I believe, by the consulting actuary—

Mrs. Bil: Yes.

Mr. Wiffen: ... the consulting actuary to the committee that since we are not taking a position on mandatory retirement age but rather we were requested to inform the committee of our pre-retirement planning seminar, we are here to give

[Traduction]

donnera des détails sur les services d'orientation fournis à l'employé à la veille de sa retraite.

En ce qui concerne les activités à l'intention de nos retraités, nous avons toujours considéré ceux-ci comme des membres actifs de Warner Lambert; nous avons toujours favorisé leur participation aux soirées et aux rencontres organisées à leur intention à notre bureau principal, ainsi qu'aux activités ouvertes à tous les employés, comme notre banquet annuel, notre partie de Noël et les fêtes organisées lorsqu'un employé prend sa retraite. Toutes ces activités sont offertes gratuitement aux retraités.

En tant qu'employeur, nous nous intéressons évidemment à votre étude. Pour certains de nos employés, 65 ans n'est pas un âge de retraite approprié. Par exemple, il est souvent difficile pour un vendeur exerçant son activité dans un lieu éloigné de continuer à travailler à temps plein jusqu'à 65 ans, car l'exercice de ses fonctions peut comporter à l'année longue le transport de lourdes caisses et des déplacements, sur des routes difficiles. Inversement, d'autres employés sont tout à fait capables de contribuer pleinement aux activités de la société après 65 ans. Il est pratique courante dans notre société de faire des exceptions. Nous offrons, par exemple, des postes administratifs aux vendeurs qui doivent fournir une activité physique moindre, lorsqu'ils approchent de l'âge de la retraite. Mais ce n'est pas toujours possible, notamment pour ceux qui travaillent dans des régions reculées. Aussi accordons-nous occasionnellement un congé spécial à certains employés, moyennant un salaire réduit, pendant deux à quatre ans. Nous examinons la question en collaboration avec d'autres organisations de vente, par l'entremise de l'Association canadienne de l'industrie du médicament et des Fabricants canadiens de produits alimentaires. A l'autre bout de l'échelle, nous engageons quelques personnes sur une base occasionnelle après qu'ils ont pris leur retraite. Nous leur accordons alors principalement des emplois non spécialisés.

Comme Warner Lambert est ici aujourd'hui, surtout pour donner au Comité des renseignements sur notre colloque de planification de la retraite, je demanderais maintenant à Mme Alla Bil de prendre la parole. Nous pourrions tous deux répondre à vos questions après qu'elle aura fait toutes ses observations.

Mme Alla Bil, chef du service des avantages sociaux, Warner Lambert Canada Limited: Monsieur le président, j'ai demandé qu'on distribue aux sénateurs un programme, auquel je ferai allusion au cours de mon exposé.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Pourquoi n'avons-nous pas reçu le mémoire à l'avance? Cela nous rend la tâche difficile. Habituellement, nous pouvons consulter le mémoire à l'avance et préparer nos questions.

M. Wiffen: Je crois que l'actuaire-conseil nous avait laissé entendre...

Mme Bil: Oui.

M. Wiffen: ... l'actuaire-conseil du Comité nous avait laissé entendre que nous pouvions procéder sans mémoire, puisque nous ne présentions pas notre point de vue sur l'âge de la retraite obligatoire mais que nous étions plutôt ici pour

[Text]

you information about that seminar as opposed to taking a position. That is why it was suggested we might do it informally, as opposed to presenting a brief.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): It is accepted, but with a grain of salt.

Mrs. Bil: As I am going through the presentation, as it is informal, if you prefer to ask questions, by all means stop me and ask the question.

For the last few years it has been well recognized throughout the industry that a major concern among employees and employers alike is a lack of formal programs relating to counselling for employees approaching retirement. In 1972 Warner Lambert Canada established pre-retirement counselling on an informal basis, primarily utilizing our own personnel staff. The program carried through 1972 to 1974 and then it stopped. In 1976 Warner Lambert Canada again recognized a need to re-establish that group pre-retirement counselling and it was primarily because of the number of employees scheduled to retire from the company during the next 10-year period.

In auditing our records we found that approximately 200 employees were scheduled to retire during the next 10-year period. In a company of 2,000 employees, we felt that was substantial enough to initiate this pre-retirement program again.

Senator Fournier: How many have now retired?

Mrs. Bil: We have approximately 118 that are active retirees.

Senator Bird: You said you began this program six months before they were due to retire.

Mrs. Bil: Probably six months prior to actual retirement age, we send them out letters advising them to—

Senator Bird: How long before retirement do you begin?

Mrs. Bil: As early as 55. In addition, during individual pre-retirement counselling sessions, which we normally conduct two or three months prior to the employee's retirement day, we observed that many employees were totally unprepared for their retirement years; it was for them a worrisome ordeal, with lots of financial problems, loneliness and confusion.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): You said you prepared your people for retirement three months in advance, did you?

Mrs. Bil: Originally, the thought behind establishing the pre-retirement program came as a result of individual counselling sessions we held two to three months prior to retirement. We felt that was not enough preparation for the employees, so we established these group seminars. They start 10 years prior to an employee's retirement.

[Traduction]

renseigner le Comité sur notre colloque sur la planification de la retraite.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Nous acceptons la chose, mais avec un grain de sel.

Mme Bil: Mon exposé n'a rien d'officiel, n'hésitez donc pas à m'interrompre pour me poser des questions.

Depuis quelques années, l'ensemble de l'industrie reconnaît que les employeurs et les employés se soucient grandement du manque de programmes d'orientation à l'intention des employés à la veille de la retraite. En 1972, *Warner Lambert Canada* a offert à ses employés un service d'orientation administré principalement par son propre personnel. Le programme a été appliqué de 1972 à 1974, puis discontinué. En 1976, *Warner Lambert Canada* a, une fois de plus, reconnu la nécessité de ce service, surtout à cause du nombre d'employés qui devaient prendre leur retraite au cours des dix prochaines années.

En vérifiant nos comptes, nous avons constaté qu'environ 200 employés devaient prendre leur retraite au cours des dix prochaines années. Comme nous comptons plus de 2,000 employés, nous avons jugé que le nombre de ceux devant prendre leur retraite justifiait la relance de ce programme de planification.

Le sénateur Fournier: Combien ont déjà pris leur retraite.

Mme Bil: Environ 118 sont des retraités actifs.

Le sénateur Bird: Vous avez dit avoir appliqué ce programme, six mois avant le moment où vos employés devaient prendre leur retraite?

Mme Bil: Probablement six mois avant qu'ils prennent leur retraite, nous leur avons envoyé des lettres les avisant—

Le sénateur Bird: Quel âge ont-ils au moment où vous commencez?

Mme Bil: 55 ans. En outre, pendant les séances d'orientation individuelles, normalement menées deux ou trois mois avant le jour de la retraite de l'employé, nous observons que bon nombre des employés ne sont absolument pas préparés à leur retraite. Ils entrevoient une foule de problèmes financiers et ressentent un sentiment de solitude et de confusion.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Vous dites que vous préparez vos employés à prendre leur retraite trois mois à l'avance, n'est-ce pas?

Mme Bil: C'est après l'établissement de séances individuelles d'orientation préparatoire à la retraite, tenues de deux à trois mois avant la mise à la retraite, que nous avons pensé à établir ce programme. Nous avions l'impression que cette préparation n'était pas suffisante pour les employés et c'est pourquoi nous avons mis sur pied ces groupes d'étude qui commencent dix ans avant la mise à la retraite d'un employé.

[Text]

In an effort to alleviate some of these concerns, in January of 1977 Warner Lambert Canada Ltd. implemented group pre-retirement planning seminars, to be held in-house, with the first to commence in the fall of 1977. We found that a great many employees up for retirement were totally unprepared, so this is what started the whole thing.

Senator Deschatelets: When you said it was found that most employees due for retirement were not psychologically prepared, what did you find?

Mrs. Bil: First of all, we felt that some of the physically and mentally fit wished to continue working. They felt they were being excluded from continuing in the work force and were not prepared for that. Financially, some were not prepared, either. In other words, they did not do any personal planning for themselves through RRSPs or annuities. We also found that, psychologically, they were not prepared for it. Many employees are afraid to admit that they are approaching 65.

Senator Deschatelets: Do you think the main reason was the fact that, by going on retirement, they would lose approximately 30 per cent of their income?

Mrs. Bil: Yes.

Senator Deschatelets: This would probably be the major reason because, in some cases, this reduction could mean a reduction in their standard of living.

Mrs. Bil: Correct.

Senator Deschatelets: Does this appear to you as being the main reason that these people were concerned about retirement?

Mrs. Bil: No, not the primary reason. Many employees up for retirement, when we started doing the individual counselling two or three months before, were unprepared for retirement. They asked us such questions as: What am I going to do when I turn 65? Can I get part-time work? Can I do volunteer work? What is available to me as a retired senior citizen?

Senator Deschatelets: Did you find the same reaction from males and females?

Mrs. Bil: Females who had been in the work force most of their lives and who were approaching retirement had a serious concern as males.

Mr. Wiffen: If I can interject, we could see that there were equally important elements to preparing for retirement, as well as financial elements. This is what we tended to address at the seminars.

Senator Bird: Was there a difference in the attitude of those who were in managerial positions as opposed to those in lesser positions?

Mr. Wiffen: I have not noticed that. I can recall conversations I have had with both supervisory and management

[Traduction]

Pour dissiper quelque peu ces inquiétudes, la *Warner Lambert Canada Ltd.* a formé, en janvier 1977, des groupes d'étude maison de préparation à la retraite, dont le premier devait commencer à l'automne 1977. C'est en nous apercevant qu'un grand nombre d'employés à la veille de prendre leur retraite étaient complètement incapables de faire face à cette situation que nous avons eu cette initiative.

Le sénateur Deschatelets: Qu'avez-vous trouvé au juste, lorsque vous avez découvert que la plupart des employés sur le point d'être mis à la retraite n'y étaient pas psychologiquement prêts?

Mme Bil: D'abord, nous avons cru que certains des employés en bonne santé mentale et physique voulaient continuer de travailler. Ils avaient l'impression d'être exclus du marché du travail et ne pouvaient accepter cette situation. D'autres n'y étaient pas prêts financièrement. En d'autres mots, ils n'avaient rien prévu pour eux-mêmes, qu'il s'agisse de rentes ou du régime enregistré d'épargne-retraite. De nombreux employés ont peur d'admettre qu'ils approchent l'âge de 65 ans.

Le sénateur Deschatelets: Croyez-vous que cela provienne surtout de ce qu'en prenant leur retraite, ils perdraient environ 30 p. cent de leur revenus?

Mme Bil: Oui.

Le sénateur Deschatelets: C'est probablement la principale raison puisque dans certains cas, cette réduction signifie une réduction de leur niveau de vie.

Mme Bil: C'est exact.

Le sénateur Deschatelets: Croyez-vous que se soit la principale raison pour laquelle ces gens s'inquiétaient?

Mme Bil: Non, je ne crois pas que ce soit la principale raison. Lorsque nous avons commencé les séances d'orientation individuelles deux ou trois mois avant la mise à la retraite, de nombreux employés n'étaient pas prêts à la retraite. Ils nous posaient des questions comme: Qu'est-ce que je vais faire à 65 ans? Est-ce que je pourrai trouver un emploi à temps partiel? Est-ce que je pourrai travailler bénévolement? Qu'est-ce qui m'est offert en tant que retraité?

Le sénateur Deschatelets: Les hommes et les femmes ont-ils réagi de la même façon?

Mme Bil: Les femmes qui avaient presque toujours travaillé et qui approchaient l'âge de la retraite étaient aussi préoccupées que les hommes.

M. Wiffen: Si vous me permettez une observation: Je crois qu'il faut tenir compte, en plus de facteurs financiers, d'autres facteurs aussi importants lorsqu'on se prépare à la retraite. C'est ce que nous avons tenté de faire comprendre lors des colloques.

Le sénateur Bird: L'attitude des gens occupant des postes de gestion était-elle très différente de celle des gens qui ont des postes moins importants?

M. Wiffen: Je ne l'ai pas remarqué. Je me souviens de conversations que j'ai eues avec des cadres et des travailleurs

[Text]

personnel and with plant workers. I came across people on both sides who are apprehensive in facing retirement.

Mrs. Bil: With the assistance of George Brown College, which provided the qualified speakers, Warner Lambert Canada Ltd. developed and implemented a two day pre-retirement program conducted during regular office hours and available to all employees between the ages of 55 and 65.

An announcement of the seminars was published in our company newspaper the *By-Line*. The first seminar was planned for November, 1977 and included the age group 60 to 65. We felt we should start with the most recent people coming up for retirement. We wanted to keep the group small enough so that we could keep it on a personal basis.

Those employees were identified and were sent a personalized invitation to attend and were encouraged to bring his or her spouse or a friend. The agenda, a copy of which you were provided with, included five speakers. I should now like to review with you the objectives of each speaker.

The first speaker we had in the program was Mr. Stan Hunisett, also known as Mr. Henry Hunisett. He opens the program with the psychological and physiological outlook on "attitudes and adjustments to aging". Mr. Hunisett himself is a retiree and is a consultant on retirement planning; he is active in several community organizations and serves as a member of the Board of Referees of the Unemployment Insurance Commission. He is also well known for his book *Retirement Guide for Canadians*.

Mr. Hunisett's presentation emphasizes the fact that planning for retirement involves more than financial matters. He encouraged the attendees to think in terms of what they are retiring to: Planning leisure activities; possible changes to style and location of residence; volunteer work; hobbies; spouse's needs and desires; and so forth. Mr. Hunisett's understanding and realistic outlook on retirement created a less formal atmosphere and many employees got up to ask questions.

We found that many employees coming into the retirement sessions were very stiff and formal and were afraid to talk to one another. We found that Mr. Hunisett's attitude towards retirement, and the fact that he was a retiree himself and very active in the community, really broke the ice and everyone asked questions immediately.

The second speaker was Mr. John Withrow. He speaks on the Canada Pension Plan and old age security. Mr. Withrow, who by profession is chartered accountant, retired as manager of the Canada Life Assurance Company and specialized in pension and estate planning. He has an extensive background as a member of the Faculty of Pension and Profit Sharing Conference of Perdue University. He is also the author of a chapter of "Pension Planning in Canada" published by the Canadian Institute of Chartered Accountants and has written

[Traduction]

d'usine et on en retrouvait, dans ces deux catégories, qui avaient peur d'affronter cette situation.

Mme Bil: Avec l'aide du George Brown College, qui a recruté les experts dans ce domaine, la *Warner Lambert Canada Ltd.* a mis sur pied un programme de préparation à la retraite de deux jours, qui a été réalisé pendant les heures normales de travail et qui est offert à tous les employés âgés entre 55 et 65 ans.

Les colloques ont été annoncés dans le journal de notre société, le *By-Line*. Le premier était prévu pour novembre 1977 et concernait les personnes âgées de 60 à 65 ans. Nous avons cru bon commencer par les personnes qui sont plus près de l'âge de la retraite. Nous avons voulu un groupe aussi restreint que possible de façon à procéder sur une base personnelle.

Les employés ont été identifiés et ont reçu une invitation personnelle; on les a également invités à venir en compagnie de leur conjoint ou d'un ami; l'ordre du jour, dont vous avez reçu copie, contenait le nom de cinq conférenciers. J'aimerais maintenant revoir avec vous les objectifs respectifs des conférenciers.

Le premier conférencier au programme est M. Stan Hunisett, également connu le nom M. Henry Hunisett. Il a entamé le programme par un exposé psychologique et physiologique des «attitudes et ajustements propres au vieillissement». M. Hunisett, lui-même à la retraite, est conseiller en matière de planification de la retraite, membre actif de plusieurs organisations locales et membre du Conseil d'arbitrage de la Commission d'assurance-chômage. Il s'est également fait beaucoup connaître par son livre intitulé *Retirement Guide For Canadians*.

Dans son exposé, M. Hunisett rappelle que la planification de la retraite comporte plus que des aspects financiers. Il a invité l'auditoire à réfléchir à la forme que prendra leur retraite: planification des loisirs; changements possibles du genre et du lieu de résidence; travail bénévole; passe-temps, besoins et désirs du conjoint, et ainsi de suite. La compréhension et le réalisme dont fait preuve M. Hunisett au sujet de la retraite ont contribué à détendre l'auditoire et de nombreux employés ont posé des questions.

Nous avons constaté qu'un bon nombre d'employés qui participent aux séances de planification de la retraite faisaient preuve de beaucoup de réserve et de rigidité et qu'ils craignaient de s'entretenir entre eux. Nous avons constaté que l'attitude de M. Hunisett au sujet de la retraite et le fait qu'il est lui-même à la retraite et membre très actif de la collectivité, ont permis de briser la glace et tout le monde a aussitôt posé des questions.

Le deuxième conférencier est M. John Withrow. Il parle du régime de pension du Canada et de la sécurité de la vieillesse. M. Withrow, qui est un comptable agréé, occupait, avant sa retraite, le poste de directeur de la *Canada Life Assurance Company* et était spécialiste de la planification de la pension et des conditions de vie. Il a acquis beaucoup d'expérience à titre de membre de la Faculté de pension et de la Conférence du partage des profits de l'université Perdue... Il est également l'auteur d'un chapitre de «*Pension Planning in Canada*», publié

[Text]

for the *Financial Post* and for technical magazines in the United States. During his presentation he provides an excellent overview of old age security benefits, Canada Pension Plan benefits, where to apply for them, residence requirements, unemployment insurance benefits, widow's benefits, and so forth. He deals with everything pertaining to old age security and the Canada Pension Plan.

In the afternoon, he continues on the subject of "Your Income for Retirement and Making Both Ends Meet". Mr. Withrow, who has a wealth of knowledge of investment matters, covers in detail RRSPs, annuities, personal savings accounts, Canada savings bonds, stocks, and so forth. He also provides helpful hints on making ends meet at retirement, tax shelters today prior to retirement and tax exemptions for seniors at retirement. He usually produces a flurry of questions from the floor, and he is also sought after by participants requesting further information on financial matters.

We usually like to have one or two coffee breaks between speakers so that we can have an opportunity for the participants to ask the speakers personal questions, if they were afraid to ask those from the floor. Day two opens with Mr. Jim Kennedy, a speaker on wills and trusts. Mr. Kennedy is a lawyer and partner of the law firm of Osler, Hoskins and Harcourt. He supplies the group with useful tips on wills, what they are, who should have them, witnessing, succession duty laws, Devolution of Estates Act, will planning for seniors, and so forth. Mr. Kennedy stresses the importance of making a will, be it through a lawyer or on your own. His wealth of knowledge promotes many questions and concerns from the attendees.

Senator Cottreau: Will the witness explain the physical environment of these meetings? Is she talking about a large hall with many people and a microphone in the centre of an aisle where the questioners have to identify themselves?

Mrs. Bil: Absolutely not. We try to create an informal atmosphere. The room is smaller than this room and we have the tables in rows to make it easier for the speaker to talk. There are table cloths on the tables and a note pad and some of our products. The speaker does not have a microphone. He just stands up in the centre of the room and talks to individual people. Usually there are quite a few questions from the floor. The group is never larger than 40 or 45.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Why do you have your products on display?

[Traduction]

par l'Institut canadien des comptables agréés et il a écrit des articles pour le *Financial Post* et des revues spécialisées aux États-Unis. L'exposé de M. Withrow comporte une excellente analyse des prestations de sécurité de la vieillesse, des prestations du Régime de pensions du Canada; il indique également où s'adresser pour les obtenir, donne des renseignements au sujet des exigences en matière de résidence, au sujet des prestations d'assurance-chômage, des pensions aux veuves, et ainsi de suite. Il aborde toutes les questions ayant trait à la sécurité de la vieillesse et au Régime de pensions du Canada.

Dans l'après-midi, le conférencier aborde le sujet suivant: «Votre revenu de retraite et la planification financière». M. Withrow, qui est très informé des questions relatives à l'investissement, couvre en détail: les rentes des Régimes enregistrés d'épargne retraite, les comptes d'épargne personnels, les obligations d'épargne du Canada, les actions, et ainsi de suite. Il donne également des renseignements utiles sur la planification financière au moment de la retraite, les refuges fiscaux actuellement disponibles avant la retraite et les exemptions fiscales pour les personnes âgées à la retraite. Habituellement, il reçoit de son auditoire beaucoup de questions et de recommandations et même après la conférence, les gens viennent lui poser des questions d'ordre financier.

Nous avons l'habitude de faire une pose entre chaque conférence afin de permettre aux participants qui n'ont pas osé poser leurs questions en public de poser des questions personnelles au conférencier. La deuxième journée débute avec M. Jim Kennedy, conférencier sur les testaments et la fiducie. M. Kennedy est avocat et membre de l'étude juridique Osler, Hoskins et Harcourt. Il donne à l'auditoire des informations précieuses au sujet des testaments, de leur rôle, de ceux qui doivent tester; il parle également de la question du témoignage, des lois régissant les droits de succession, de la Loi sur la dévolution des biens, de la planification testamentaire des personnes âgées, ainsi de suite. M. Kennedy insiste sur l'importance de rédiger un testament, soit en ayant recours au service d'un avocat ou en le rédigeant soi-même. Ses connaissances approfondies suscitent de nombreuses questions de la part de l'auditoire.

Le sénateur Cottreau: Le témoin peut-il expliquer dans quelles conditions physiques se déroulent ces conférences? Ont-elles lieu dans une grande salle pouvant accueillir un auditoire nombreux; y a-t-il un microphone au centre où les personnes qui posent des questions doivent s'identifier?

Mme Bil: Certainement pas. Nous tentons de créer une atmosphère aussi détendue que possible. La salle est plus petite que celle-ci et les tables sont disposées en rangées pour faciliter la tâche de l'orateur. Il y a sur chaque table une nappe, un bloc-notes et quelques-uns de nos produits. L'orateur n'a pas de micro. Il est simplement debout au centre de la pièce et s'adresse à chacun. En général l'assistance pose un certain nombre de questions. Le groupe ne dépasse jamais 40 à 45 personnes.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Pourquoi exposez-vous vos produits?

[Text]

Mrs. Bil: They are not on display; they are on the table for consumption.

Mr. Wiffen: We also provide a luncheon each day. It is a two-day session and one of the objectives that that realizes, of course, is that it gets people talking to each other, which means that the proceedings are much less formal.

Mrs. Bil: Following Mr. Kennedy is Mrs. Glynis Devitt who speaks on behalf of Resources of Metro Toronto and Community Services. Mrs. Devitt is an Information Counsellor with the Community Information Centre of Metro Toronto. She includes in her topics health insurance, home care programs, housing, senior citizen apartments, homes for the aged and nursing homes, social and legal services and senior volunteer services. She distributes an information booklet entitled "Information for Seniors" which is now included in the pre-retirement counselling binders, and I shall be distributing copies of this later.

The company benefit department concludes the two-day seminar with a description of our own benefit plans, pre and post-retirement years. During the course of the two days, employees are encouraged to ask questions and to refer to their pre-retirement counselling binders which are passed out to all participants at the outset of the seminar. They are requested to utilize their binders as a source of information and reference prior to retirement. Participants are also encouraged to visit their benefits department any time for further personal counselling.

Since 1977 a second set of seminars, conducted in April, 1978, included the age group 55 to 60. Both groups were approximately 40 to 50 in size. Since that time we have had many inquiries from employees regarding timing of the next seminar. Some employees who were invited and chose not to attend, due to workload or scepticism of the value of the program, have since requested to be re-invited, mainly due to favourable feedback from their peers. We have also had requests from other employees under age 55 requesting this seminar be made available to all employees. As a result of this program we feel we have achieved an increased awareness of the part of our employees of the need to prepare for retirement well in advance. The company is committed to future pre-retirement seminars of this type and our next seminar is scheduled for this fall.

Incidentally, one thing I did not mention during the presentation is that we also have pre-retirement sessions in our Brockville location, which is the Parke-Davis Pharmaceutical Company. We ask these speakers to attend and we pay there expenses their and back, to make presentations to our pre-retirement group there. So we have had two seminars in Brockville of this type also. Now I would like to pass around three samples of this material. This is the pre-retirement binder which we provide to all pre-retirees prior to the commencement of each seminar. The binder becomes theirs, and they can keep it, and if they bring a spouse or a friend, we provide one for them also. In addition, as I mentioned, we

[Traduction]

Mme Bil: Nous ne les exposons pas, ils sont là pour être consommés.

M. Wiffen: Nous offrons aussi un repas chaque jour. Il y a des sessions de deux jours et, de cette façon, bien sûr, les gens se parlent et l'atmosphère est donc beaucoup plus détendue.

Mme Bil: Après M. Kennedy, voici Madame Glynis Devitt qui parle au nom des Ressources du grand Toronto et des services communautaires. Mme Devitt est conseillère d'informations au centre d'informations communautaire du grand Toronto. Parmi les domaines dont elle s'occupe, il y a l'assurance maladie, le programme de soins au foyer, le logement, les appartements pour les citoyens de l'âge d'or, les foyers pour personnes âgées et les maisons de retraite, les services sociaux et juridiques et les services bénévoles assurés par les personnes âgées. Elle distribue une brochure intitulée «Renseignements pour les citoyens de l'âge d'Or» qui se trouve maintenant dans les chemises sur l'orientation pré-retraite, et j'en distribuerai des exemplaires tout à l'heure.

Le service de prestations de la société termine le colloque de deux jours en donnant une description de nos programmes de prestations pour les années avant et après la retraite. Pendant ces deux jours, on encourage les employés à poser des questions et à consulter les chemises d'orientation à la retraite qui sont distribuées à tous les participants au début du colloque. On leur demande d'utiliser ces chemises comme source d'informations et de documentation avant la retraite. Les participants sont aussi encouragés à se rendre en tout temps à leur service de prestations pour d'autres conseils personnels.

Depuis 1977, une seconde série de colloques tenus en avril 1978 s'adressait aux groupes d'âge de 55 à 60 ans. Les deux groupes comptaient environ 40 à 50 personnes. Depuis, nous avons reçu beaucoup de demandes de la part d'employés qui voulaient savoir quand aurait lieu le prochain colloque. Certains qui avaient été invités et qui avaient préféré ne pas y assister, parce qu'ils étaient occupés ou qu'ils doutaient de la valeur du programme ont, depuis, demandé à être réinvités, surtout parce que leurs collègues leur en avaient dit beaucoup de bien. D'autres employés de moins de 55 nous ont aussi demandé d'organiser de tels colloques pour tous les salariés. Avec ce programme, nous avons le sentiment d'avoir permis à nos employés d'être plus conscients de la nécessité de se préparer à la retraite longtemps à l'avance. La société a fermement décidé d'organiser des colloques de ce genre préparant à la retraite; le prochain est prévu pour cet automne.

J'ai omis de dire que nous avons aussi des sessions de préparation à la retraite à Brockville où est installée la *Parks-Davis Pharmaceutical Company*; nous invitons des orateurs nous payons leur déplacement à l'aller et au retour pour qu'ils puissent faire des exposés à ceux de nos employés qui se préparent à la retraite. Nous avons donc eu deux colloques de ce genre à Brockville aussi. Je vais maintenant vous distribuer trois exemplaires de ces documents. Voici la chemise de préparation à la retraite que nous donnons à tous intéressés avant le commencement de chaque colloque. Ils peuvent conserver cette chemise; nous en donnons aussi à leur conjoint ou à leurs amis s'ils assistent aussi au colloque. En outre, comme j'ai déjà dit,

[Text]

advertise the fact, just prior to our first pre-retirement seminar in our company newspaper which we call the *By-Line* which looks something like this, and I shall pass this copy around so that everybody may see it. Here we have a centrefold announcing the pre-retirement plan to all the employees at that time. It says, "An important message to our more than 200 employees scheduled to retire from Warner Lambert during the next ten years".

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): How often is that paper produced?

Mrs. Bil: It is produced on a quarterly basis.

The Chairman: How big a staff do you have involved in these pre-retirement programs?

Mr. Wiffen: Just ourselves. Our benefits department is comprised of Mrs. Bil and myself and a secretary. The three of us co-ordinate bringing in the speakers and so on, and the publishing of the announcements in the employee newspaper is done by the editorial staff.

The Chairman: What else do you do as your normal work in the company?

Mr. Wiffen: Our responsibility is to ensure that our total benefits package is adequate for our employees' needs, so we are continually involved in its development. This is not a major portion of our responsibilities. It is an important element but it is not a major time-consumer.

The Chairman: Well what is your major responsibility?

Mr. Wiffen: Well, dealing with recommendations for changes to our group benefit plan such as our dental plan and our pension plan and so on, and we do individual pension calculations for all our retirees and so on.

The Chairman: But you do not have labour relations as part of your job?

Mr. Wiffen: No, we don't. I do report to the manager of employee relations and it does fit in with labour relations in that sense.

The Chairman: So the two of you are devoted entirely to pre-retirement matters, no matter how you spell them out?

Mr. Wiffen: No. Pre-retirement planning is a very small part of our total responsibility. We are involved primarily in determining what employee benefit programs we should have and what new programs we should have and how they should be administered, enrolling people in our various plans and handling terminations from benefit plans and so on. The actual pre-retirement seminars, now that the thing is rolling, practically take care of themselves. It does not require a great deal of our time. During the two days that the seminar is on, we co-ordinate it and we do some of the presentations.

The Chairman: Yes, but Mrs. Bil said she had about 40 people, and when you have 40 people to deal with in a two-day

[Traduction]

juste avant le premier colloque de préparation à la retraite, nous annonçons cet événement dans le journal de la société que nous appelons le *By-line*; le voici, et je ferai circuler cet exemplaire pour que tout le monde puisse le voir. Nous avons une page centrale annonçant le programme pré-retraite à tous les employés intéressés. Je cite: «Important message s'adressant aux deux cents quelque employés de *Warner Lambert* qui doivent prendre leur retraite au cours des dix prochaines années».

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Combien de fois ce journal est-il publié?

Mme Bil: Trimestriellement.

Le président: Combien de vos employés participent à ces programmes de pré-retraite.

M. Wiffen: Nous sommes les seuls. Notre service de prestations comprend M^{me} Bil et moi-même, ainsi qu'un secrétaire. Tous les trois nous nous chargeons d'inviter les orateurs, et ainsi de suite, et la publication des annonces sur le journal des employés est assurée par les membres de la rédaction.

Le président: Quelles autres responsabilités assumez-vous dans le cadre de vos activités normales de la société?

M. Wiffen: Nous nous chargeons d'assurer que les prestations suffisent aux besoins de nos employés et nous améliorons sans cesse les conditions prévues à cet égard. Cela ne constitue pas une grande part de nos tâches. C'est une fonction importante, mais elle n'exige pas beaucoup de notre temps.

Le président: En quoi consiste votre principale tâche alors?

M. Wiffen: Nous nous occupons surtout des recommandations qui nous sont faites en vue de modifier, entre autres, notre régime d'assurance collective, notre régime d'assurance-soins dentaires et notre régime de pensions, et nous calculons les prestations de pension de tous nos futurs retraités.

Le président: Mais vous ne vous occupez pas aussi de relations du travail?

M. Wiffen: Non. Pour cela, je m'en reporte au directeur des Relations avec l'employé.

Le président: Vous consacrez donc, tous deux, tout votre temps à la préparation à la retraite et aux questions qui s'y rapportent?

M. Wiffen: Non. La préparation à la retraite constitue une très petite part de notre tâche globale. Nous nous occupons surtout de déterminer s'il n'y aurait pas lieu d'améliorer nos régimes d'assurance ou d'en instituer de nouveaux, de vérifier si nos programmes sont bien administrés, d'inviter nos employés à y adhérer et de remplir les formalités nécessaires quand un employé nous quitte. L'organisation des colloques de préparation à la retraite est maintenant rodée et fonctionne pratiquement par elle-même. Elle n'exige pas beaucoup de notre temps. Pendant les deux jours que dure le colloque, nous nous occupons de coordonner les ateliers et nous livrons certaines des conférences.

Le président: Oui, mais M^{me} Bil nous a dit qu'il y avait eu jusqu'à 40 personnes à s'intéresser à ces colloques, et avec un

[Text]

period, all you can do is really whet their appetite for something. Then at some time or other you come to the person-to-person situation, say, with a man and his wife, and you have to do some advising, and that takes time. When do you do that?

Mrs. Bil: Well, as Mr. Wiffen mentioned, in Warner Lambert we have a non-union environment and as part of our job we have an open-door policy towards all our employees. So do personal counselling regardless of whether it is pre-retirement, post-retirement or age 23. If anybody wants any information on any benefit whatsoever, be it registered retirement savings plans, the Canada Pension Plan or anything else of that nature, we are there as an information source. After the pre-retirement seminars, we encourage all employees, regardless of age, when they are available to drop in any time and talk to us. If we can be of any kind of service, that is what we are there for.

The Chairman: And do they come?

Mrs. Bil: Yes.

The Chairman: And do they bring their wives?

Mrs. Bil: Sometimes.

The Chairman: Do you not insist?

Mr. Wiffen: We do not insist. We do encourage it, particularly for group sessions and we certainly welcome the idea of their bringing their spouses for private counselling as well, but we do not insist on it.

Senator Quart: I think the seminar idea is wonderful. It allows employees to know one another better and makes them realize that you have a personal interest in each of them.

You mentioned activities and festivities that you had to which you invited retired employees. A few years ago when we were serving on the Poverty Committee I had the opportunity of speaking to a retired maintenance engineer after one of our meetings. He told me that he still had the privilege of going to the cafeteria in the place where he had been working, looking after the furnace, and he said that it was a wonderful thing for him in his retirement that he could go there to eat and occasionally be asked for advice by the new engineer, who would sometimes call on him to know what to do with "Big Bertha" when the furnace broke down. He said there was nothing that pleased him more or made him happier in his retirement.

I was glad to hear that you encourage your retired people to come back like that.

Mr. Wiffen: Yes, we put quite a lot of emphasis on that.

Senator Quart: It is most humane.

Mr. Wiffen: I can give you a similar example. We have an employee store in which we offer company products at a discount to employees. We had a lady working in that store who had made a career move there from an assembly position. She was the clerk of the store for her last few years before

[Traduction]

aussi grand nombre de participants pendant deux jours, on réussit à peine à éveiller la curiosité. Mais, un jour ou l'autre, vous êtes obligés de recevoir ces employés en personne, et de leur donner quelques conseils. Cela est parfois très long. Quand avez-vous le temps de faire tout cela?

Mme Bil: Eh bien, comme l'a déjà dit M. Wiffen, les employés de Warner Lambert ne sont pas syndiqués, et notre politique veut que nous soyons à leur entière disposition. Nous sommes donc appelés à leur donner des conseils personnels, peu importe qu'il s'agisse de futurs retraités, d'employés déjà à la retraite, ou de tous jeunes. Quel que soit le régime d'allocation, qu'il s'agisse du Régime enregistré d'épargne-retraite, du Régime de pensions du Canada ou d'un autre régime de cette nature, nous sommes à la disposition de tous ceux qui veulent obtenir des renseignements. Après les colloques de préparation à la retraite, nous encourageons tous les employés, quel que soit leur âge, à venir nous rencontrer au moment où cela leur convient le mieux. Nous sommes là pour les aider.

Le président: Et ils viennent?

Mme Bil: Oui.

Le président: Et amènent-ils leurs épouses?

Mme Bil: Parfois.

Le président: Ne les incitez-vous pas à le faire?

M. Wiffen: Non. Nous encourageons cette pratique, surtout quand il s'agit de sessions de groupe. Bien que nous soyons très contents qu'ils amènent leurs épouses quand ils viennent en consultation privée, mais nous ne les incitons pas à le faire.

Le sénateur Quart: A mon avis, l'idée de colloque est merveilleuse. Elle permet aux employés de se mieux connaître et de constater que vous leur portez un intérêt tout à fait personnel.

Vous avez parlé d'activités et de fêtes auxquelles vous conviez vos anciens employés retraités. Il y a quelques années, après une séance du Comité sur la pauvreté auquel je siégeais, il m'a été donné de parler avec un ancien préposé à l'entretien, qui est maintenant à la retraite. Il m'a dit qu'il avait encore accès à la cafétéria de l'entreprise où il travaillait et qu'il pouvait toujours y surveiller la chaudière; il a ajouté qu'il trouvait cela merveilleux de pouvoir, une fois à la retraite, retourner manger avec ses copains à l'occasion, et répondre aux questions du nouveau préposé à l'entretien, qui l'avait même parfois appelé chez lui quand il n'arrivait pas à faire fonctionner le système de chauffage. Rien n'était plus réconfortant et plus agréable depuis sa mise à la retraite.

Je suis content de constater que vous encouragez vos anciens employés à revenir vous voir après la retraite.

M. Wiffen: Oui, nous insistons beaucoup pour qu'ils le fassent.

Le sénateur Quart: Cette pratique est des plus humaines.

M. Wiffen: J'aimerais vous citer un autre exemple similaire. Nous avons un magasin, où nous offrons des rabais à nos employés quand ils achètent nos produits. Nous y avons eu une employée qui y a passé une grande partie de sa vie, après avoir travaillé sur une chaîne de production. Elle y a exercé un poste

[Text]

retirement. Since her retirement she has continued to come back when we have luncheons and so on to which retired employees are invited. Typically, when she does come in she works in the store for an hour because we can use her help at that time of the year and we know she enjoys it.

Senator Bird: You speak of employment leave. Other briefs have talked about gradual retirement, but in a rather philosophical manner. One brief from Quebec spoke of allowing the employees a longer holiday or more time to become adjusted or time to take a preparatory course for retirement, but you talk about employment leave. Could you expand on that?

Mr. Wiffen: First of all, I would say that it is not a common practice. We do not often afford employees the opportunity to take an employment leave. Typically where we do it is where employees are no longer able to continue in their present capacities. The sales area is a good example of where we apply employment leave. A sales person may be located in a remote area and finding it increasingly difficult to handle the physical aspects of the job. It may not be practical to move the person to a metropolitan area to something less demanding. In a situation like that, if the employee has an opportunity to do some part-time work and would like to take an employment leave, we look at that situation individually, consider the person's service with the company, performance record and our ability to manage that sales territory once the person has left it. We then work out an individual compensation plan for that person. Let us say the person is age 63. We try to work out a partial income program for the next two years until retirement age. I would not want to imply that we apply that frequently.

The Chairman: Say an employee comes in to discuss matters with you and you find that he is in really bad shape. He has been honest with you but you find that he is in bad shape. Would you suggest to him that he should start changing his way of living or something of that sort?

Mr. Wiffen: We would do some of that, but again we would hope the best way for us to communicate that information is through a professional such as we employ in our pre-retirement seminars. We would encourage the person to visit somebody in the community services who could give the person advice. If an employee is living in accommodation that he will not be able to afford once he retires, we do not get as personal as suggesting he move out in order to get from under the mortgage, but we would encourage the employee to go to a community service organization or some professional person to get some counselling in that regard. We do not consider ourselves to be professional counsellors from that point of view. We hope that we can be information sources for them so that they know where to get the information.

The Chairman: Well, that is a most useful function in itself.

[Traduction]

de commis jusqu'aux dernières années qui ont procédé sa retraite. Depuis, elle a continué à venir prendre son déjeuner chez nous et à assister aux réunions auxquelles nos employés retraités sont invités. Immanquablement, quand elle vient, elle travaille une heure ou deux au magasin, car elle sait que nous avons besoin d'elle à cette époque de l'année et nous savons qu'elle aime cela.

Le sénateur Bird: Vous avez parlé de congé d'emploi. D'autres organismes ont abordé dans leur mémoire la question de la retraite échelonnée, mais d'une manière plutôt philosophique. Une entreprise du Québec nous a dit qu'elle permettait parfois à certains de ses employés de prendre de plus longues vacances pour s'adapter à leur nouvelle situation ou pour suivre un cours de préparation à la retraite, mais vous parlez d'un congé d'emploi. Pourriez-vous nous en dire plus long?

M. Wiffen: D'abord, je vous dirai que cette pratique n'est pas courante. Il n'arrive pas souvent que nous permettons à nos employés de prendre un tel congé. Nous le faisons parfois quand un employé n'est plus en mesure de poursuivre ses activités régulières. Par exemple, nous le faisons dans le cas du service des ventes. Il arrive parfois que des vendeurs soient affectés à des régions éloignées et qu'ils aient de plus en plus de difficulté à satisfaire aux exigences physiques de leur emploi. Mais il n'est pas toujours pratique de muter quelqu'un en ville pour lui confier une tâche moins exigeante. Dans une belle situation, si l'employé a la possibilité d'obtenir du travail à temps partiel et qu'il nous demande de lui accorder un congé spécial, nous examinons son cas individuellement tout en tenant compte de ses années de service, de son rendement et de notre capacité à administrer son secteur de vente après son départ. Nous envisageons alors de lui verser une forme d'indemnité. Supposons que cette personne ait 63 ans. Nous essayons de lui offrir un revenu partiel pour les deux années qui restent avant sa retraite. Je ne voudrais pas vous laisser croire que nous appliquons cette formule très fréquemment.

Le président: Supposons qu'un employé vienne vous voir pour discuter de certaines choses et que vous constatiez qu'il est vraiment en mauvaise santé. Il a été honnête avec vous, mais vous le trouvez vraiment mal en point. Lui suggérez-vous de modifier sa façon de vivre ou quelque chose du genre?

M. Wiffen: C'est ce que, dans un certain sens, nous le ferions mais toutefois nous espérons que la meilleure façon de donner ces renseignements c'est de recourir aux services d'un spécialiste comme celui que nous employons pour les séminaires de pré-retraite. Nous encourageons la personne à rendre visite à quelqu'un des services communautaires qui pourrait lui donner des conseils. Si un employé vit quelque part où il ne pourra plus se permettre de vivre lorsqu'il sera à la retraite, on ne va pas jusqu'à lui suggérer de déménager pour ne plus avoir d'hypothèque à payer, mais par contre nous encourageons les employés à s'adresser à une organisation de services communautaires ou encore à un spécialiste dans les questions d'orientation. Nous ne nous considérons pas comme des spécialistes en orientation. Nous espérons être une source d'information de sorte qu'ils sauront à qui s'adresser.

Le président: Eh bien, je crois qu'en soi c'est là une fonction essentielle.

[Text]

Senator Fournier (Restigouche-GloUCEster): In the matter of communication I notice quite a few French names on your information pamphlet. Do you put out any literature in both languages?

Mr. Wiffen: Pamphlet material is available in both French and English in such areas as employee benefits and important programs like that. Those are translated into French. Most of our information is in English only, because although we have employees spread across the country, most of our 2,000 employees are located in either Scarborough or Brockville, Ontario. The number of people across the country is certainly much smaller than the number of people in Scarborough and Brockville.

The Chairman: I think the concern of Senator Fournier (Restigouche-GloUCEster) is whether the information is available in bilingual documents for all people.

Mrs. Bil: All our benefit plan booklets, pension plan booklets, group health plan booklets are translated into French and are available to our employees. We have an in-house translator who is employed full-time. Whatever we can, we have translated.

Mr. Wiffen: We visit all of our locations at least once a year. When we visit Quebec City, particularly, and Montreal, where we might have a slide presentation in English we will also show the same slide presentation in the same room at the same time in French, and we have someone bilingual available to help us, someone from the local sales office or distribution centre.

Senator Fournier (Restigouche-GloUCEster): That is what I mean. In the province of Quebec I imagine you would have all sorts of employees.

The Chairman: You could not do it any other way.

Senator Deschatelets: I think it only fair that we put into the record the fact that this is the first example of a company that is doing so much to prepare its employees for retirement. This should be pointed out.

The Chairman: That is exactly why they were brought here by the staff. They were recommended by the actuaries, whom we had before us, because no one else had done anything about it. I am very glad you have brought that to the attention of the committee, because we will have to make some recommendations on this.

Senator Bird: I should like to add my voice to that of Senator Deschatelets. I think this is a most intelligent approach that has been presented to us, and it is very encouraging. I believe the questionnaire is extraordinarily good. This whole approach should be very helpful.

The Chairman: Careful, Senator Bird.

Senator Bird: Why?

[Traduction]

Le sénateur Fournier (Restigouche-GloUCEster): Pour ce qui est de la communication, j'ai remarqué quelques noms français sur votre brochure d'information. Vos publications sont-elles bilingues?

M. Wiffen: Dans des domaines comme celui des prestations versées aux employés et les autres programmes importants du même ordre on peut se procurer les brochures dans les deux langues. Il s'agit de traductions vers le français. Mais la plupart des renseignements que nous donnons ne figurent qu'en anglais, car même si nos employés sont répartis dans tout le pays, la majorité des 2,000 employés sont à Scarborough ou à Brockville (Ontario). Le nombre d'employés dans tout le pays est certainement beaucoup moins élevé que ceux qui travaillent dans ces deux villes.

Le président: Je crois que le sénateur Fournier (Restigouche-GloUCEster) veut savoir si l'on peut obtenir les brochures dans les deux langues.

M. Bil: Toutes nos brochures portant sur les régimes de prestations, sur les régimes de retraite, sur les régimes d'assurance de groupe sont traduites en français. Nous avons un traducteur maison qui travaille à temps plein. Nous faisons traduire le plus possible.

M. Wiffen: Nous rendons visite à tous nos bureaux, au moins une fois par année. Lorsque nous nous rendons à Québec, plus particulièrement et à Montréal où il se peut que nous projetions des diapositives et que nous fassions des commentaires en anglais, nous veillons en même temps à faire la même présentation en français et nous demandons à quelqu'un de bilingue de nous aider, soit quelqu'un qui travaille au bureau de vente régional soit au Centre de distribution.

Le sénateur Fournier (Restigouche-GloUCEster): C'est ce que je veux dire. Au Québec, je pense que vous devez avoir toute sorte d'employés.

Le président: Autrement, ça serait impossible.

Le sénateur Deschatelets: A mon avis, il n'est que juste que nous consignions au dossier le fait que c'est la première fois qu'une compagnie fait de tels efforts pour préparer ses employés à la retraite. Il faut le souligner.

Le président: C'est exactement la raison pour laquelle le personnel les a invités à comparaître. Ils ont été recommandés par les actuaires qui, si vous vous en souvenez, ont comparu devant nous parce que personne d'autre n'avait rien fait à ce sujet. Je suis très heureux que vous ayez attiré l'attention du Comité à cet égard parce que nous allons devoir faire des recommandations à ce sujet.

Le sénateur Bird: Je suis tout à fait d'accord avec le sénateur Deschatelets. Je crois aussi que c'est une attitude des plus intelligentes qui nous a été expliquée, et que je juge très encourageante. Je crois que le questionnaire est exceptionnellement bon. Cette façon de procéder devrait être très utile.

Le président: Attention, sénateur Bird.

Le sénateur Bird: Pourquoi?

[Text]

The Chairman: Don't give them big heads. That is enough. They are doing well, but perhaps not well enough.

Mr. Wiffen: We will leave a copy of the three binders, in which there is information to help the employee prepare for his retirement. They contain more information than we have elaborated on in our discussion.

The Chairman: Mr. Coderre will pass these around and give you a list to pass them on to after you have finished with them. Please do that. That is a very good idea. We will look through them.

Mrs. Bil: We would also be more than happy to leave the By-Line newspaper.

Senator Quart: How frequently is it distributed?

Mrs. Bil: Quarterly.

Senator Quart: I think we should have an invitation to their picnic, Mr. Chairman. If we did, it would be marvelous.

Mr. Wiffen: I might just point out one thing, on which we touched briefly. Once a year we take our retirees on a trip. Unfortunately it is impracticable to do it across Canada, and we encourage distribution centres in various cities to do something similar. For example, in the fall of last year we took two busloads of our retirees to a pioneer community and had them tour a Mennonite area. We took them to lunch, the shopping district and so on, to try to keep them involved. It not only shows them that we include them as part of the community, but it keeps us in tune with the kinds of difficulties they are having.

Senator Deschatelets: What proportion of your retirees remain inactive compared with those who work elsewhere?

Mr. Wiffen: I would say at least 60 per cent of them do not seek employment elsewhere.

Mrs. Bil: That is right.

Mr. Wiffen: A small minority of them do.

The Chairman: What kind of work do the employees we are talking about do? Is it heavy work? Also, what is the proportion of men to women? Can you tell us the kind of work they do in the plant?

Mrs. Bil: It is very diversified. We have people who work on assembly lines packaging confectionary, proprietary drugs; we have clerical staff in the office, secretarial staff.

The Chairman: But the work of the people on the line in the plant is not heavy?

Mrs. Bil: No, it is not, it is light. It is packaging goods basically.

The Chairman: It is all light work?

Mrs. Bil: Yes.

[Traduction]

Le président: Il ne faut pas que cela leur monte à la tête. C'est assez. C'est bien mais peut-être, peuvent-ils encore faire mieux.

M. Wiffen: Nous vous remettons un exemplaire des trois classeurs dans lesquels vous trouverez des renseignements susceptibles d'aider les employés à préparer leur retraite. Vous y trouverez davantage de renseignements que ceux que nous avons donnés dans nos discussions.

Le président: M. Coderre va les faire circuler et vous donnera une liste qu'il faudrait suivre dès que vous en aurez fini. Veuillez suivre ces institutions. C'est une très bonne idée. Nous allons les examiner.

Mme Bil: C'est également bien volontier que je vous laisse notre journal.

Le sénateur Quart: Est-ce qu'il paraît souvent?

Mme Bil: Tous les trois mois.

Le sénateur Quart: Je pense que nous devrions recevoir une invitation à leur pique-nique, monsieur le président, si jamais nous en recevions une ce serait merveilleux.

M. Wiffen: Je voudrais relever une chose dont nous avons discuté brièvement. Une fois par année, nous emmenons les retraités en voyage. Malheureusement nous ne pouvons pas le faire aussi facilement partout au Canada et nous encourageons nos centres de distribution qui se trouvent dans les différentes villes de suivre l'exemple. Ainsi, l'automne dernier nous avons loué deux autobus et nous avons fait visiter à nos retraités une communauté de pionniers et également une région de Mennonites. Nous leur avons payés à déjeuner, et les avons emmenés dans les magasins pour essayer de les occuper. Non seulement cela leur prouve qu'ils font encore partie de la communauté, mais également c'est pour nous donner une bonne indication des difficultés quotidiennes auxquelles ils doivent faire face.

Le sénateur Deschatelets: Quelle proportion de vos retraités restent inactifs comparativement à ceux qui travaillent ailleurs?

M. Wiffen: Je dirais qu'au moins 60 p. 100 d'entre eux n'essaient pas de trouver un emploi ailleurs.

Mme Bil: C'est exact.

M. Wiffen: Il n'y en a que très peu.

Le président: Quel genre de travail font les employés dont nous parlons? Est-ce du travail difficile? Aussi, quelle est la proportion d'hommes et de femmes? Pouvez-vous nous dire le genre de travail qu'ils font dans l'usine?

Mme Bil: Le travail est très varié. Certains travaillent sur des chaînes de montage pour emballer de la marchandise, des produits pharmaceutiques, d'autres sont préposés aux écritures dans le bureau ainsi qu'à des fonctions de secrétariat.

Le président: Mais le travail des personnes sur les chaînes de montage n'est pas difficile?

Mme Bil: Non, il est facile. Il consiste essentiellement à emballer des produits.

Le président: Tout le travail est-il facile?

Mme Bil: Oui.

[Text]

The Chairman: That is in the plant?

Mrs. Bil: Yes.

The Chairman: They do not really age on the job in the sense of it being hard work.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Just moving pills from one place to another.

Senator Quart: Not taking them.

Mrs. Bil: I would agree that the majority of it is not heavy labour.

Mr. Wiffen: Obviously some is heavy when they are lifting crates and so on, but the majority is not heavy.

Senator Anderson: Would the travellers have heavy cases and things like that?

Mr. Wiffen: That is one of the biggest problems we have. Mrs. Bil herself has done that and can comment on it.

Mrs. Bil: I used to be in the sales force and I can vouch for that. That still exists. We have had numerous requests from some of our sales directors, and we are still investigating, perhaps lowering the mandatory retirement age for sales people, or eliminating the age of 65 and allowing them to retire earlier without any kind of penalty. We are trying to monitor this with other groups like ourselves. There is a major concern in that area. A person who is in a remote section of the country, say the interior of B.C., will have a territory involving travelling 300 or 400 miles a day sometimes, and at the age of 64 that becomes a little difficult.

Senator Deschatelets: Would you say a saleswoman would be more effective than a salesman?

Mrs. Bil: I would agree with that fully.

The Chairman: I knew you would.

Mr. Wiffen: That is a personal point of view.

The Chairman: Honourable senators, this has been a very important presentation. Please look at these documents that will be presented to you, because you will be asked to pass some judgment on them.

Senator Deschatelets: This is the first of a kind. It has been very impressive.

The Chairman: Mr. Wiffen and Mrs. Bil, we thank you very much for coming and making this presentation, which will be most useful to us. I do not know if any others will be of a similar nature, but I can tell you that your contribution today has been very worthwhile. Thank you.

Mr. Wiffen: It has been our pleasure. Thank you very much. The committee adjourned.

[Traduction]

Le président: C'est-à-dire dans l'usine?

Mme Bil: Oui.

Le président: Leur travail ne les fait pas vieillir parce qu'il est de nature difficile.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Il s'agit simplement de déplacer des comprimés d'un endroit à l'autre.

Le sénateur Quart: Pas de le prendre.

Mme Bil: Je dirais que, dans l'ensemble, le travail n'est pas difficile.

M. Wiffen: Il y a évidemment une part de travail difficile lorsqu'il faut soulever des caisses et ainsi de suite, mais, dans l'ensemble, il ne l'est pas.

Le sénateur Anderson: Les voyageurs auraient-ils à transporter des caisses lourdes et autres objets de ce genre?

M. Wiffen: C'est là l'un de nos plus gros problèmes. Mme Bil a fait ce travail et elle peut vous en parler.

Mme Bil: J'ai déjà fait partie du personnel des ventes et je puis vous affirmer qu'il y a du travail difficile à accomplir. Ce genre de travail existe toujours d'ailleurs. Nous avons reçu de nombreuses demandes de certains de nos directeurs des ventes, et nous étudions encore la possibilité de diminuer l'âge de la retraite obligatoire pour le personnel des ventes, ou d'abolir l'âge de 65 ans et de permettre aux vendeurs de prendre leur retraite plus tôt, sans pénalité aucune. Nous essayons d'étudier leur cas en même temps que celui d'autres groupes comme le nôtre. C'est un sujet qui nous préoccupe beaucoup. Une personne d'une région isolée du pays, disons de l'intérieur des terres en Colombie-Britannique, doit parfois parcourir 300 ou 400 milles par jour pour desservir son territoire, et à l'âge de 64 ans, cela devient difficile.

Le sénateur Deschatelets: Diriez-vous qu'un vendeur féminin serait plus efficace qu'un vendeur masculin?

Mme Bil: Je n'hésiterais aucunement à le dire.

Le président: Je m'en doutais.

M. Wiffen: C'est un point de vue personnel.

Le président: Honorables sénateurs, on vient de nous présenter un exposé très important. Je vous invite à jeter un coup d'œil sur les documents qui vous seront distribués, car on vous demandera votre opinion plus tard.

Le sénateur Deschatelets: C'est le premier exposé de ce genre. Ce fut très intéressant.

Le président: M. Wiffen et Mme Bil, nous vous remercions beaucoup d'être venus présenter votre exposé qui nous sera des plus utiles. Je ne sais pas si d'autres exposés seront de nature semblable, mais je puis vous dire que votre apport aujourd'hui a été très important. Merci.

M. Wiffen: Le plaisir fut tout nôtre. Merci beaucoup. Le comité suspend ses travaux.

APPENDIX "20-A"

KELLOGG SALADA CANADA INC.
BRIEF: SPECIAL SENATE COMMITTEE
RETIREMENT AGE POLICIES

FEBRUARY 27, 1979

KELLOGG SALADA CANADA INC.
6700 FINCH AVENUE, WEST
REXDALE, ONTARIO M9W 5P2

IN RESPONSE TO A REQUEST FROM THE SPECIAL SENATE COMMITTEE ON RETIREMENT AGE POLICIES HEADED BY SENATOR DAVID A. CROLL, WE ARE PLEASED TO SUBMIT A BRIEF WITH RESPECT TO MANDATORY RETIREMENT AGE, COMPANY-RELATED RETIREMENT POLICIES AND INCOME SECURITY FOR PENSIONERS.

IN ORDER TO PLACE OUR VIEWS IN PROPER PERSPECTIVE, WE HAVE ADHERED TO THE FOLLOWING FORMAT:

- (1) HISTORICAL BACKGROUND OF KELLOGG SALADA CANADA INC.,
- (2) PRESENT RETIREMENT POLICIES AND RELATED ISSUES,
 - (A) MANDATORY RETIREMENT
 - (B) AT WHAT AGE, IF ANY,
- (3) PRESENT PENSION PROGRAM AND RELATED ISSUES,
 - (A) PORTABILITY
 - (B) VESTING
 - (C) INDEXING
 - (D) FUNDING
- (4) SUMMATION AND SPECIFIC RECOMMENDATIONS

1. HISTORICAL BACKGROUND OF KELLOGG SALADA CANADA INC.
KELLOGG SALADA, A WHOLLY-OWNED SUBSIDIARY OF KELLOGG COMPANY OF THE UNITED STATES, IS A CONGLOMERATE OF A NUMBER OF FOOD COMPANIES THAT TRACE THEIR EXISTENCE BACK TO 1874 FOR JUNKET PRODUCTS, 1883 FOR EXTRACTS AND JELLY POWDERS, 1892 FOR TEA, 1902 FOR READY-TO-EAT CEREAL PRODUCTS. ALSO PRODUCED ARE A WIDE VARIETY OF OTHER PRODUCT CATEGORIES, INCLUDING AMONG OTHERS, SHIRRIFF POTATO PRODUCTS, NEO CITRAN DRUG PRODUCTS, EGGO WAFFLES AND KELLOGG POP-TARTS. OVER 300 PRODUCTS ARE PRODUCED PRIMARILY IN FIVE PLANTS LOCATED IN LONDON, REXDALE, ALLISTON AND SIMCOE IN ONTARIO AND IN MONTREAL, QUEBEC.

WE PRESENTLY EMPLOY ABOUT 1,700 EMPLOYEES, OF WHICH APPROXIMATELY 82% ARE MEMBERS OF THE COMPANY PENSION PLAN. ALL PERMANENT FULL-TIME EMPLOYEES WITH OVER ONE YEAR OF SERVICE ARE REQUIRED TO BECOME MEMBERS OF THE PLAN.

AS A CANADIAN FOOD MANUFACTURER, WE ARE HIGHLY CONSCIOUS OF OUR RESPONSIBILITY TO THE CONSUMER, TO OUR

EMPLOYEES, TO THE FOOD INDUSTRY AND TO THE COMMUNITIES IN WHICH WE OPERATE. OUR COMPANY IS COMMITTED TO A LEADERSHIP ROLE IN THE FOOD INDUSTRY IN CANADA, AND ACTIVELY PARTICIPATES AT ALL LEVELS WITH FOOD AND NON-FOOD INDUSTRY ASSOCIATIONS.

2. PRESENT RETIREMENT POLICIES AND RELATED ISSUES

OUR PRESENT RETIREMENT POLICY PROVIDES FOR NORMAL RETIREMENT AT AGE 65. THE EMPLOYEE HAS THE OPTION TO RETIRE AT ANY TIME WITHIN THE TEN-YEAR PERIOD PRECEDING NORMAL RETIREMENT AGE. THE PENSION PLAN PROVIDES THAT, BY MUTUAL AGREEMENT BETWEEN THE COMPANY AND THE EMPLOYEE, RETIREMENT MAY BE DEFERRED ON A YEAR-TO-YEAR BASIS UP TO THE AGE OF 70. IN FACT, REQUESTS TO DEFER RETIREMENT HAVE BEEN VERY FEW AND SINCE AT AGE 65 EMPLOYEES BECOME ENTITLED TO THE COMPANY PENSION AS WELL AS GOVERNMENT BENEFITS, POSTPONEMENTS HAVE BEEN RARE.

THIS HAS BEEN THE RETIREMENT POLICY FOR OVER 45 YEARS, AND HAS RESULTED IN A PATTERN OF RETIREMENT AGES, OVER THE LAST SEVEN YEARS AS FOLLOWS;

AVERAGE RETIREMENT AGES

(HOURLY & SALARIED)

	AVERAGE RETIREMENT AGE	NUMBER OF RETIREMENTS UNDER AGE 65	NUMBER OF RETIREMENTS AT AGE 65
1978	64.9	1	16
1977	64.3	3	18
1976	61.1	10	14
1975	64.6	5	22
1974	63.6	6	15
1973	64.4	3	26
1972	62.7	6	15

ISSUES: (A) MANDATORY RETIREMENT(B) AT WHAT AGE, IF ANY

IT IS OUR BELIEF THAT A NORMAL OR EXPECTED RETIREMENT AGE SHOULD BE ESTABLISHED BY EACH EMPLOYER. THIS AGE SHOULD BE BASED UPON THE PARTICULAR AND SPECIFIC NEEDS OF EACH EMPLOYER AND ITS EMPLOYEES. BEYOND THIS AGE THE EMPLOYEE SHOULD BE ALLOWED TO POSTPONE RETIREMENT ONLY WITH COMPANY CONSENT IN EXCEPTIONAL CIRCUMSTANCES. IT SHOULD REMAIN THE PREROGATIVE OF EMPLOYERS TO ESTABLISH THE NORMAL RETIREMENT AGE AND CHANGE IT AS CIRCUMSTANCES

DICTATE. WE BELIEVE THAT CHANGES WOULD BE RARE AND THAT AGE 65 WOULD GENERALLY PREVAIL AS NORMAL RETIREMENT DATE, UNLESS THE COMMENCEMENT AGE FOR OLD AGE SECURITY AND THE CANADA PENSION PLAN WERE ALTERED. NEVERTHELESS RETIREMENT AGES SHOULD BE ALLOWED TO EVOLVE AS IN THE PAST, REFLECTING THE LEVEL OF RETIREMENT INCOME, WORKING CONDITIONS AND INFLATIONARY PRESSURES, THE AVAILABILITY OF QUALIFIED EMPLOYEES, RETIREMENT BENEFIT COSTS AND THE LIKE. LEGISLATION TO ABOLISH MANDATORY RETIREMENT AGES IS UNDESIRABLE.

IT IS, WE BELIEVE, CRITICALLY IMPORTANT THAT INDIVIDUAL RETIREMENT DATES CONTINUE TO BE NEGOTIATED BETWEEN THE COMPANY AND THE EMPLOYEE. THERE ARE INDIVIDUALS WHO SHOULD RETIRE BEFORE AGE 65...USUALLY BECAUSE THEY BECOME UNPRODUCTIVE OR BECAUSE THEY CAN NO LONGER SUSTAIN THE PRESSURES OF EVERYDAY WORKING LIFE. EMPLOYERS SHOULD CONTINUE TO HAVE THE OPTION OF RETIRING SUCH PEOPLE EARLY, WHICH IS ALMOST ALWAYS A BETTER, MORE HUMANE OPTION THAN TERMINATION OR DEMOTION.

SOME INDIVIDUALS ARE CAPABLE OF MAKING SIGNIFICANT CONTRIBUTIONS WELL PAST THE AGE OF 65. IN THE FUTURE THE AVAILABLE WORK FORCE IS LIKELY TO DECREASE BECAUSE OF DEMOGRAPHIC CHANGES AND THE TREND TOWARDS MORE PEOPLE REQUESTING AND TAKING EARLY RETIREMENT, WITH THE RESULT THAT EMPLOYERS WILL DESIRE PRODUCTIVE, SKILLED PEOPLE TO CONTINUE TO WORK PAST THE NORMAL RETIREMENT AGE. OUR COMPANY'S THINKING IS FLEXIBLE AND WE WILL REVIEW OUR RETIREMENT POLICIES IN THE LIGHT OF THESE CHANGING CONDITIONS.

FROM THE EMPLOYEE'S POINT OF VIEW, THE OPTION TO NEGOTIATE HIS OR HER RETIREMENT DATE IS IMPORTANT. MANY WISH TO TAKE ADVANTAGE OF THE EARLY RETIREMENT PROVISIONS OF PENSION PLANS. MOST OTHERS, IN OUR EXPERIENCE, ARE HAPPY TO RETIRE AT AGE 65 WHEN SOCIAL SECURITY PLUS THE COMPANY PENSION PROVIDES THEM WITH AN INCOME ON WHICH THEY CAN MANAGE. A VERY SMALL MINORITY WISH TO CONTINUE WORKING PAST NORMAL RETIREMENT AGE IN ORDER TO INCREASE THEIR INCOMES OR BECAUSE THEY CONTINUE TO DERIVE SATISFACTION AND REWARDS FROM THEIR WORK.

3. PRESENT RETIREMENT PROGRAM AND RELATED ISSUES

OUR PRESENT PENSION PROGRAM IS A MONEY PURCHASE PROFIT-SHARING PENSION PLAN. TEN PER CENT OF CORPORATE PRE-TAX PROFITS ARE ALLOCATED TO THE PENSION FUND AND ARE DIVIDED INTO TWO PORTIONS...AN "ELECTIVE" PORTION (25% OF ALLOCATION) FOR ALL EMPLOYEES, AND A "NON-ELECTIVE" PORTION (75% OF ALLOCATION) FOR PARTICIPANTS OF THE PENSION PROGRAM. EACH YEAR THE EMPLOYEE MAY TAKE THE "ELECTIVE" PORTION IN CASH, SUBJECT TO NORMAL TAX DEDUCTIONS, OR HAVE IT PAID INTO HIS PENSION ACCOUNT.

THE "NON-ELECTIVE" PORTION IS PAID TO THE PENSION FUND FOR THE CREDIT OF THOSE EMPLOYEES WHO ARE MEMBERS OF THE PENSION PROGRAM. A MINIMUM EMPLOYEE CONTRIBUTION LEVEL OF 2% OF ANNUAL SALARY IS A MANDATORY REQUIREMENT OF THE PLAN.

THE FUNDS IN THE PENSION PLAN ARE INVESTED BY A LEADING PENSION FUND INVESTMENT FIRM WHOSE ACTIVITIES FALL UNDER THE SCRUTINY OF A PENSION FUND COMMITTEE COMPOSED OF COMPANY AND MEMBER EMPLOYEE REPRESENTATIVES.

THE FUNDS INCREASE OR DECREASE WITH MARKET FLUCTUATIONS, AND THE ACCRUED ACCOUNT BALANCE AT RETIREMENT IS USED TO PROVIDE THE RETIRING INDIVIDUAL'S MONTHLY PENSION INCOME.

A MORE COMPLETE DESCRIPTION OF THIS PLAN IS SET OUT IN THE FOLLOWING APPENDICES:

APPENDIX "A" - GENERAL DESCRIPTION OF PLAN

APPENDIX "B" - COMPANY AND PENSION PLAN

MEMBERSHIP DEMOGRAPHICS

APPENDIX "C" - SAMPLE RETIREMENT BENEFITS

ISSUES: A - PORTABILITY

UNDER THE KELLOGG SALADA RETIREMENT INCOME PLAN AN EMPLOYEE WHO TERMINATES EMPLOYMENT HAS THREE OPTIONS:

- (A) REFUND OF ALL EMPLOYEE CONTRIBUTIONS, ASSUMING HIS AGE IS LESS THAN 45 OR THAT HE HAS SERVED LESS THAN 10 YEARS. IN THIS INSTANCE, ALL COMPANY CONTRIBUTIONS ARE FORFEITED.

(B) ALL EMPLOYEE AND VESTED PORTION OF EMPLOYER CONTRIBUTIONS USED TO PROVIDE A DEFERRED ANNUITY PAYABLE AT AGE 65 OR SOME EARLIER DATE.

(C) EMPLOYEE AND VESTED PORTION OF EMPLOYER CONTRIBUTIONS USED TO PROVIDE AN IMMEDIATE MONTHLY ANNUITY.

A GREAT ADVANTAGE OF OUR MONEY PURCHASE PLAN OVER A DEFINITE BENEFIT PLAN IS THAT THE ANNUITY OF A TERMINATING EMPLOYEE IS ALWAYS WORTH MORE THAN THE VALUE OF HIS CONTRIBUTION. MOREOVER, SINCE THE EMPLOYEE'S ACCOUNT IS CREDITED WITH THE FULL INVESTMENT RETURN ON THE FUND AND AS INTEREST RATES RISE WITH INFLATION, THE DEFERRED ANNUITIES ARE, TO SOME EXTENT, INFLATION-PROOF.

THEREFORE, AS OUR PLAN PROVIDES AMPLE PORTABILITY FOR THE EMPLOYEE, WE WOULD NOT FAVOUR ANY NEW LEGISLATION WHICH WOULD RESTRICT THIS DEGREE OF FLEXIBILITY.

THE KEY STUMBLING BLOCK TO IMPROVING PORTABILITY IS THE WIDE VARIETY OF INCOMPATIBILITIES BETWEEN THE

RETIREMENT PLANS OF DIFFERENT EMPLOYERS. AN OBVIOUS OPTION TO PRODUCE EASIER PORTABILITY WOULD BE THE STANDARDIZATION OF ALL RETIREMENT PLANS. THIS COURSE OF ACTION, HOWEVER, WOULD LEAD TO SEVERE PROBLEMS WHICH WOULD CANCEL OUT ANY ADVANTAGES THAT STANDARDIZATION MIGHT BRING. IT WOULD CAUSE A TREMENDOUS UPHEAVAL IN THE PENSION RIGHTS OF MILLIONS OF CANADIANS AND IN UNION-NEGOTIATED PENSION AGREEMENTS, WITH THE PURPOSE OF IMPROVING JUST ONE FEATURE OF PENSION PLANS.

WE SUGGEST THAT THE MOST EFFECTIVE COURSE OF ACTION TO FOLLOW IS TO ENCOURAGE EARLIER VESTING AND TO ALLOW EMPLOYERS TO WORK OUT PRACTICAL, IMPLEMENTABLE MEANS OF IMPROVING PORTABILITY.

B. VESTING

VESTING IN OUR PROFIT-SHARING RETIREMENT INCOME PLAN IS MORE GENEROUS THAN IS REQUIRED BY LAW. THE PLAN PROVIDES FOR GRADUATED VESTING, WHEREBY THE COMPANY CONTRIBUTIONS, UPON A MEMBER'S TERMINATION OF EMPLOYMENT, ARE VESTED AT THE RATE OF 10% PER YEAR OF CONTINUOUS SERVICE OR 100% AT AGE 55. THE VESTING OF

COMPANY CONTRIBUTIONS IS CONTINGENT ON THE EMPLOYEE ELECTING AN IMMEDIATE OR DEFERRED ANNUITY, ON DEATH, THE DECEASED EMPLOYEE'S ACCOUNT IS FULLY VESTED.

A PHILOSOPHICAL QUESTION WITH RESPECT TO VESTING IS WHETHER OR NOT COMPANY PENSION CONTRIBUTIONS ARE A FORM OF A DEFERRED COMPENSATION. IF WE TAKE THE VIEW THAT THEY ARE DEFERRED COMPENSATION, IT IS DIFFICULT TO ARGUE AGAINST IMMEDIATE VESTING. IF WE TAKE THE VIEW THAT THEY ARE NOT DEFERRED COMPENSATION, IT IS NOT ESSENTIAL THAT THEY BE IMMEDIATELY ALLOCATED TO A PARTICULAR INDIVIDUAL'S ACCOUNT, AND ACCORDINGLY THE FUNDS MAY BE VESTED AT ANY TIME WITHIN THE LEGAL LIMITS ESTABLISHED BY THE APPLICABLE PROVINCIAL LEGISLATION. IN OUR PLAN WE TAKE A COMPROMISE POSITION.

IN OUR VIEW VESTED COMPANY CONTRIBUTIONS SHOULD NOT BE AVAILABLE IN CASH, WE WOULD SUPPORT EARLIER VESTING THAN THE AGE 45 AND 10 YEARS SERVICE RULE IN THE ONTARIO PENSION BENEFITS ACT, HOWEVER, VESTING PERIODS SHOULD NOT BE GREATLY REDUCED, YOUNGER EMPLOYEES WHO LEAVE

THE COMPANY CONSIDER IT UNFAIR AND UNNECESSARY THAT THEIR CONTRIBUTIONS BE LOCKED-IN; AND THE COMPANY WOULD HAVE DIFFICULTY IN MAINTAINING ACCURATE RECORDS FOR MANY EMPLOYEES WHO TERMINATE MANY YEARS PRIOR TO RETIREMENT. FLEXIBLE ARRANGEMENTS FOR TRANSFER OF PENSION CREDITS TO RRSP OR TO OTHER PLANS WOULD HELP REMOVE THIS PROBLEM.

C. INDEXING

PRESENTLY OUR PENSION PLAN DOES NOT PROVIDE EXPLICITLY FOR INDEXING. HOWEVER, THE MONEY PURCHASE PRINCIPLE OFFERS SOME PROTECTION AGAINST INFLATION IN THE PRE-RETIREMENT PERIOD, SINCE THE INTEREST RATES CREDITED TO THE MEMBER'S FUND INCLUDE BOTH A REAL RETURN AND AN INFLATION PREMIUM. AT RETIREMENT THE MEMBER IS FREE TO HEDGE AGAINST INFLATION BY PURCHASING A VARIABLE ANNUITY FROM AN INSURANCE COMPANY. IN FACT, THIS TYPE OF ANNUITY HAS NOT BEEN VERY POPULAR AND VERY FEW OF OUR RETIREES HAVE SELECTED THIS OPTION BECAUSE OF THE UNCERTAINTY OF THEIR FUTURE INCOME.

WE PRESENTLY DO NOT FAVOUR ANY FORM OF COMPULSORY INDEXING FOR SEVERAL REASONS:

- (1) ONCE THE PRECEDENT IS ESTABLISHED, IT WOULD REQUIRE ALMOST CONTINUOUS ADJUSTMENTS, DEPENDING UPON THE FUTURE RATE OF INFLATION, AND THIS WOULD NOT BE NECESSARILY DEPENDENT ON THE PROFITABILITY OF THE COMPANY.
- (2) BECAUSE OF THE VARIABLE AND FLEXIBLE NATURE OF OUR PENSION PLAN, UPGRADING ON AN EQUITABLE BASIS WOULD BE EXTREMELY DIFFICULT, AND MIGHT STILL NOT RESPOND TO SEVERE CASES OF NEED.
- (3) UP TO THE AGE OF RETIREMENT THE PRESENT PROGRAM, DUE TO ITS PORTFOLIO OF BOTH FIXED AND EQUITY INVESTMENTS, DOES PARTIALLY COUNTERACT THE CURRENT RATE OF INFLATION.

IN 1973 WE INCREASED THE CONTRIBUTIONS TO THE PENSION PLAN FROM 5% TO 10% OF PRE-TAX CORPORATE PROFITS, BUT THIS DID NOT TOTALLY ADDRESS THE ISSUE OF INDEXING A PENSIONER'S INCOME AFTER RETIREMENT.

AT KELLOGG SALADA OUR RETIREES WHO HAVE COMPLETED 25 YEARS SERVICE WITH THE COMPANY MAY APPLY FOR FINANCIAL ASSISTANCE FROM THE KELLOGG COMPANY TWENTY-FIVE YEAR EMPLOYEES' TRUST FUND. THIS FUND WAS ESTABLISHED BY MR. W. K. KELLOGG IN 1944 FOR USE IN MEETING THE FINANCIAL NEED OF EMPLOYEES AND THEIR FAMILIES WHO MEET WITH ADVERSITY AND ARE IN NEED OF FINANCIAL AID.

A FINAL COMMENT ON PENSION INDEXING. THE PRIME REASON FOR THE CURRENT DEMAND FOR PENSION INDEXING IS OUR UNHEALTHY RATE OF INFLATION. WE BELIEVE THAT IF INFLATION WERE HELD AT A MORE REASONABLE LEVEL THERE WOULD BE LITTLE OR NO NEED FOR INDEXING. IN THIS REGARD, WE BELIEVE GOVERNMENT MONETARY AND FISCAL POLICIES PLAY AN EXTREMELY IMPORTANT PART, AND SHOULD BE STRUCTURED TO ENSURE OUR INFLATION RATE IS SUBSTANTIALLY REDUCED FROM CURRENT LEVELS.

D. FUNDING

PRESENTLY OUR RETIREMENT INCOME PLAN FALLS WITHIN THE JURISDICTION OF THE ONTARIO PENSION BENEFITS ACT.

OUR "RESERVE AND CONTINGENCY ACCOUNT", TO BE USED TO PAY IMMEDIATE AND DEFERRED ANNUITIES, IS SUBJECT TO THE FUNDING PROVISIONS OF THE ONTARIO LEGISLATION. ANY EXPERIENCE DEFICIENCIES THAT OCCUR WHEN THE FUNDS DO NOT ACHIEVE THE INVESTMENT RATE OF RETURN THAT IS ESTIMATED TO BE REQUIRED TO PROVIDE THE AMOUNT OF GUARANTEED PENSIONS, MUST BE PAID BY THE COMPANY WITHIN FIVE YEARS FROM THE DATE OF VALUATION OF THE FUND. OTHERWISE, THE ONTARIO ACT STIPULATES THAT ANY UNFUNDED LIABILITIES MUST BE FUNDED WITHIN A FIFTEEN YEAR PERIOD.

DUE TO THE NATURE OF OUR MONEY PURCHASE TYPE PENSION PLAN, FUNDING DOES NOT CREATE A SPECIFIC ISSUE FOR US. RETIREMENT BENEFITS ARE NOT GUARANTEED BUT RATHER ARE CREATED FROM THE AMOUNT OF FUNDS IN THE EMPLOYEE'S PENSION ACCOUNT AT THE TIME OF RETIREMENT. WE BELIEVE, HOWEVER, THAT IT IS ESSENTIAL THAT ALL EMPLOYEE PENSION PLAN SYSTEMS BE ADEQUATELY FUNDED.

4. SUMMATION AND SPECIFIC RECOMMENDATIONS

NEW LEGISLATION ON MANDATORY RETIREMENT, OR THE OTHER PENSION ISSUES WE HAVE DISCUSSED, INVOLVES SOME COST BURDEN ON SOCIETY. BUSINESS HAS TO DEAL WITH AN ALMOST INEVITABLE MASSIVE BUILD UP OF REGULATIONS AND REQUIREMENTS OF THE REGULATORY AGENCIES, COMPLIANCE AND REPORTING BY BUSINESS COSTS MONEY AS DOES MONITORING AND ENFORCEMENT BY THE GOVERNMENT.

THE GOVERNMENT SHOULD NOT TAKE LEGISLATIVE ACTION UNLESS THE HARDSHIP OR ABUSE TO BE RELIEVED IS CLEARLY GREATER THAN THE TOTAL COSTS OF NEW LEGISLATION. THE ONUS OF PROOF SHOULD BE ON THE GOVERNMENT THAT CHANGES ARE ESSENTIAL. CANADA IS AN EXPORTING COUNTRY THAT MUST COMPETE IN WORLD MARKETS. ITS ECONOMIC AND FOREIGN EXCHANGE SITUATIONS ARE NOT SUCH THAT EXTRA COST BURDENS CAN EASILY BE BORNE.

WE SUPPORT THE POSITION THAT THE GOVERNMENT CLARIFY ITS INTENT THROUGH POLICY STATEMENTS AND PROVIDE GUIDELINES AND DIRECTIONS FOR CHANGE. THE GOVERNMENT

MUST RECOGNIZE THE HIGH DEGREE OF SITUATIONAL VARIABILITY BETWEEN EMPLOYER'S NEEDS AND BETWEEN GROUPS OF EMPLOYEES' NEEDS.

SPECIFIC RECOMMENDATIONS

(A) MANDATORY RETIREMENT:

- (1) A NORMAL, OR EXPECTED RETIREMENT AGE BE ESTABLISHED BY EACH EMPLOYER;
- (2) THIS AGE SHOULD BE ALLOWED TO CHANGE ACCORDING TO NATURALLY PREVAILING FORCES;
- (3) INDIVIDUAL RETIREMENT DATES CONTINUE TO BE NEGOTIATED BETWEEN EMPLOYER AND EMPLOYEE;
- (4) LEGISLATION TO ABOLISH MANDATORY RETIREMENT SHOULD NOT BE ENACTED.

(B) PORTABILITY

MONEY PURCHASE PLANS HAVE SOME OF THE ADVANTAGES OF PORTABILITY ARRANGEMENTS. A STUMBLING BLOCK TO IMPROVING PORTABILITY IS THE WIDE VARIETY OF RETIREMENT PLANS.

HOWEVER, STANDARDISING PENSION PLANS IS NOT A PRACTICAL SOLUTION AND SHOULD NOT BE CONTEMPLATED IN PRESENT LEGISLATION.

(C) VESTING

EARLIER VESTING PROVISIONS SHOULD BE ENCOURAGED BY GOVERNMENT DIRECTION, AND A PRIVATE SECTOR MECHANISM SHOULD BE DEVELOPED FOR ANY ADMINISTRATIVE OBSTACLES THAT NEED TO BE MANAGED.

(D) INDEXING

COMPULSORY INDEXING SHOULD NOT BE A REQUIREMENT. HOWEVER, GOVERNMENT EFFORTS TO KEEP INDEXING COSTS DOWN WOULD BE A HELP; AND SOME INCENTIVES SHOULD BE INTRODUCED TO ENCOURAGE COMPANIES TO PERIODICALLY UPGRADE PENSION BENEFITS.

(E) FUNDING

THERE SHOULD BE NO CHANGE IN THE PRESENT LEGISLATION TO RELAX FUNDING REQUIREMENTS.

THE RETIREMENT INCOME PLAN FOR EMPLOYEES OF
KELLOGG SALADA CANADA INC

THE KELLOGG SALADA PLAN IS A MONEY PURCHASE PROFIT-SHARING REGISTERED PENSION PLAN. IT WAS ESTABLISHED IN 1949 AND COVERS ALL SALARIED AND HOURLY-PAID EMPLOYEES WITH SOME EXCEPTIONS.

ELIGIBILITY - ALL PERMANENT FULL-TIME EMPLOYEES ARE REQUIRED TO JOIN THE PLAN AFTER COMPLETING ONE FULL YEAR OF SERVICE.

CONTRIBUTIONS - EMPLOYEES MUST CONTRIBUTE A MINIMUM OF 2% OF THEIR EARNINGS TO THE PLAN BUT CAN CONTRIBUTE ANY ADDITIONAL AMOUNT PERMITTED BY INCOME TAX LEGISLATION.

THE COMPANY CONTRIBUTES 10% OF PROFIT BEFORE INCOME TAX AND THIS IS DISTRIBUTED IN TWO WAYS:

1. 7 1/2% IS ALLOCATED TO ALL PARTICIPANTS IN THE PLAN BASED ON THE EMPLOYEE'S ANNUAL GROSS EARNINGS.
2. 2 1/2% IS ALLOCATED TO ALL EMPLOYEES WHO ARE ON THE PAYROLL AS OF DECEMBER 31 EACH YEAR. THIS AMOUNT IS KNOWN AS THE "ELECTIVE"

PROFIT-SHARING AND CAN BE TAKEN EITHER IN CASH OR DEPOSITED TO THE EMPLOYEE'S PENSION ACCOUNT FOR THE PURPOSE OF CREATING ADDITIONAL MONTHLY INCOME AT RETIREMENT.

TRUST FUND - BOTH EMPLOYER AND EMPLOYEE CONTRIBUTIONS ARE INVESTED IN AN EQUITY AND FIXED INCOME FUND ADMINISTERED BY A CANADIAN TRUST COMPANY, A TRUSTEE ADVISORY BOARD, CONSISTING OF EMPLOYEES AND COMPANY MANAGEMENT, PROVIDE PERIODIC GUIDANCE AND GENERAL DIRECTION TO THE TRUSTEE.

RETIREMENT BENEFITS - AT RETIREMENT, ALL OF THE MONEY ACCUMULATED IN THE EMPLOYEE'S PROFIT-SHARING PENSION ACCOUNT IS USED TO CREATE A MONTHLY PENSION PAYABLE FOR LIFE. CERTAIN GUARANTEE PERIODS OF PAYMENTS MAY BE SELECTED (I.E. 5 YEAR, 10 YEAR, 15 YEAR, JOINT AND LAST SURVIVOR) DEPENDING ON THE FINANCIAL NEEDS OF THE RETIRING EMPLOYEE.

DEATH BENEFITS - IF THE EMPLOYEE SHOULD DIE PRIOR TO REACHING THE NORMAL RETIREMENT AGE, THE BENEFICIARY RECEIVES ALL OF THE MONEY IN HIS PROFIT-SHARING PENSION

ACCOUNT INCLUDING EMPLOYER AND EMPLOYEE CONTRIBUTIONS,
PLUS ALL ACCUMULATED INTEREST AND MARKET APPRECIATION.

VESTING - THE KELLOGG SALADA PLAN VESTS AT THE RATE
OF 10% PER FULL YEAR OF SERVICE. ON TERMINATION THE
EMPLOYEE HAS THREE OPTIONS:

1. REFUND OF ALL EMPLOYEE CONTRIBUTIONS, ASSUM-
ING AGE IS LESS THAN 45 YEARS OR SERVICE
WITH THE COMPANY IS LESS THAN 10 YEARS. IN
THIS INSTANCE, ALL COMPANY CONTRIBUTIONS
ARE FORFEITED AND RE-DISTRIBUTED AMONG THE
REMAINING PARTICIPANTS IN THE PENSION PLAN.
2. ALL EMPLOYEE AND VESTED PORTION OF EMPLOYER
CONTRIBUTIONS ARE USED TO PROVIDE AN ANNUITY
PAYABLE AT AGE 65 OR SOME EARLIER DATE.
3. ALL EMPLOYEE AND VESTED PORTION OF EMPLOYER
CONTRIBUTIONS ARE USED TO PROVIDE AN IMMEDIATE
MONTHLY ANNUITY PAYABLE FOR LIFE.

RETIREMENT - AGE 65 IS THE NORMAL RETIREMENT DATE,
HOWEVER EARLIER RETIREMENT IS PERMITTED WITH THE MONTHLY
PENSION REDUCED ON AN ACTUARIAL BASIS, POSTPONED RETIRE-

MENT BEYOND AGE 65 IS PROVIDED FOR, HOWEVER IN ACTUAL PRACTICE, VERY FEW DEFERRED RETIREMENTS HAVE TAKEN PLACE.

RETIREE GROUP INSURANCE BENEFITS - ALL RETIREES RECEIVE \$2000 LIFE INSURANCE COVERAGE WITH THE PREMIUM BEING PAID BY THE COMPANY. ALSO COMPANY PAID HEALTH INSURANCE BENEFITS ARE CONTINUED FOR THE RETIREE AND DEPENDENTS AND CONSIST OF:

- PROVINCIAL HEALTH AND HOSPITAL INSURANCE
- SUPPLEMENTAL HOSPITAL COVERAGE (SEMI-PRIVATE ROOM)
- EXTENDED HEALTH CARE INCLUDING A PRESCRIPTION DRUG PLAN

KELLOGG SALADA CANADA INC.,

DEMOGRAPHICS

THE COMPANY HAS FIVE MANUFACTURING FACILITIES, PLUS
THE HEAD OFFICE IN REXDALE, ONTARIO AND A SALES FORCE
LOCATED ACROSS CANADA.

PLANT LOCATIONS	HOURLY-PAID EMPLOYEES		SALARIED EMPLOYEES		TOTAL EMPLOYEES	
	MALES	FEMALES	MALES	FEMALES	MALES	FEMALES
LONDON	400	184	80	32	480	216
REXDALE	102	55	33	23	135	78
ALLISTON	57	50	12	4	69	54
MONTREAL	37	47	10	12	47	59
SIMCOE	85	124	9	9	94	133
HEAD OFFICE			81	67	81	67
FIELD SALES			148	17	148	17
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	681	460	373	164	1054	624

TOTAL NUMBER OF EMPLOYEES - 1678

PENSION PLAN MEMBERSHIP - HOURLY-PAID 905 (79%)

SALARIED 468 (87%)

1977 AVERAGE INCOME OF PENSION PLAN MEMBERS:

HOURLY-PAID EMPLOYEES	-	\$13,620
SALARIED EMPLOYEES	-	\$14,769

1977 AVERAGE EMPLOYEE CONTRIBUTIONS TO COMPANY PENSION PLAN:

HOURLY-PAID EMPLOYEES	-	\$ 419 (3.1% OF PAYROLL)
SALARIED EMPLOYEES	-	\$ 732 (4.9% " ")

KELLOGG SALADA CANADA INC.SAMPLE RETIREMENT BENEFITS

THE FOLLOWING PROJECTIONS INDICATE THE POSSIBLE
RETIREMENT BENEFITS FOR A PROCESSING OPERATOR WHO
EARNS \$18,500 IN 1979:

ASSUMPTIONS

- SALARIES INCREASE AT A UNIFORM ANNUAL RATE
OF 6% (CONSISTS OF 3% INFLATION, 2% PRO-
DUCTIVITY AND 1% PROMOTIONAL)
- INTEREST IS EARNED AT A UNIFORM ANNUAL RATE
OF 7% (3% INFLATION AND 4% "REAL" RETURN)
- CONTRIBUTIONS TOTAL 14% OF EARNINGS EACH
YEAR (5% EMPLOYEE AND 9% EMPLOYER)
- GOVERNMENT BENEFITS MAINTAIN THE SAME RELATIVE
POSITION TO THE CURRENT \$18,500 SALARY
- PERCENTAGES IN BRACKETS RELATE TO FINAL 12
MONTH'S SALARY
- POST RETIREMENT MORTALITY PER GA-1971 TABLE

<u>CURRENT AGE</u>	<u>CURRENT ANNUAL SALARY</u>	<u>PROJECTED SALARY OVER 12 MONTHS BEFORE 65</u>	<u>PROJECTED ANNUAL COMPANY PENSION</u>	<u>PROJECTED O.A.S</u>	<u>PROJECTED C.P.P</u>	<u>TOTAL PENSION INCOME</u>
30	\$18,500	\$134,144	\$89,745	\$14,555	\$18,969	\$123,268
			(66.9%)	(10.8%)	(14.1%)	(91.8%)
40	18,500	74,905	34,078	8,127	10,592	52,797
			(45.4%)	(10.8%)	(14.1%)	(70.4%)
50	18,500	41,827	10,878	4,538	5,914	21,330
			(26.0%)	(10.8%)	(14.1%)	(51.0%)

APPENDICE «20-A»

KELLOGG SALADA CANADA INC.

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT
SUR LES POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE LA RETRAITE
LE 27 FÉVRIER 1979

KELLOGG SALADA CANADA INC.
6700 OUEST, AV. FINCH
REXDALE, (ONTARIO)
M9W 5P2

En réponse à une demande du Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite, qui est présidé par le sénateur David A. Croll, nous sommes heureux de présenter ce mémoire portant sur l'âge de la retraite obligatoire, les politiques de notre société en ce qui concerne la retraite et la sécurité de revenu des retraités.

Afin d'exposer logiquement notre façon de voir, nous avons adopté l'ordre suivant:

- (1) Historique de la société Kellogg Salada Canada Inc.,
- (2) Politiques actuelles concernant la retraite et autres questions,
 - (A) Retraite obligatoire
 - (B) A quel âge, le cas échéant,
- (3) Programme actuel concernant la pension et autres questions,
 - (A) Transférabilité
 - (B) Dévolution
 - (C) Indexation
 - (D) Financement
- (4) Résumé et recommandations précises.

1. Historique de la société Kellogg Salada Canada Inc.

La société Kellogg Salada, qui est une filiale à 100 pour cent de la société Kellogg des États-Unis, est un conglomérat d'un certain nombre de producteurs d'aliments qui existent depuis 1874, année où ils ont commencé à vendre des produits à base de fromage; en 1883, ils fabriquaient des extraits et des poudres pour gelée; en 1892, du thé; en 1902, des céréales prêtes à manger. Cette société fabrique également une grande variété de produits, notamment les produits à base de pommes de terre Shirriff, les remèdes Néo citran, les crêpes Eggo et les gaufrettes de Kellogg. Plus de 300 produits sont fabriqués dans cinq usines situées à Londres, à Rexdale, à Alliston et à Simcoe (Ontario) et à Montréal (Québec).

Nous employons présentement environ 1,700 travailleurs, dont quelque 82% contribuent au régime de pensions de la société. Tous les employés permanents à plein temps ayant plus d'une année de service sont obligés de cotiser au régime.

En tant que producteur canadien d'aliments, nous sommes très conscients de nos responsabilités envers les consommateurs, nos employés, l'industrie alimentaire et les collectivités dans lesquelles nos usines sont situées. Notre société se trouve à l'avant-garde de l'industrie alimentaire canadienne, et nous collaborons activement à tous les niveaux avec les associations de l'industrie alimentaire ou autres.

2. POLITIQUES ACTUELLES CONCERNANT LA RETRAITE ET AUTRES QUESTIONS

À l'heure actuelle, notre politique fixe à 65 ans l'âge de la retraite normale. Mais il est loisible à l'employé de prendre sa retraite en tout temps au cours des dix années qui précèdent l'âge de la retraite normale. Notre régime de pensions stipule qu'en vertu d'un accord conclu entre la société et l'employé, la retraite peut-être différée d'année en année, jusqu'à l'âge de 70 ans. En fait, peu d'employés ont demandé à retarder leur retraite, étant donné qu'à l'âge de 65 ans, ils ont le droit de toucher la pension de la société et les prestations du gouvernement.

Cette politique de retraite existe depuis plus de 45 ans, et le tableau suivant dégage les tendances qui se sont manifestées à ce sujet au cours des sept dernières années;

ÂGES MOYENS DE LA RETRAITE

(employés payés à l'heure et salariés)

	ÂGE MOYEN DE LA RETRAITE	NOMBRE DE RETRAITÉS DE MOINS DE 65 ANS	NOMBRE DE RETRAITÉS ÂGÉS DE 65 ANS
1978	64,9	1	16
1977	64,3	3	18
1976	61,1	10	14
1975	64,6	5	22
1974	63,6	6	15
1973	64,4	3	26
1972	62,7	6	15

Questions: (A) Retraite obligatoire

(B) A quel âge, le cas échéant

Nous croyons que chaque patron devrait fixer l'âge de la retraite normale ou prévue. Cet âge devrait être fixé en fonction des besoins précis et particuliers de chaque employeur et de ses employés. Au-delà cet âge, il ne devrait être permis à l'employé de différer sa retraite qu'avec le consentement de la société et dans des circonstances exceptionnelles. L'employeur devrait conserver la prérogative de fixer l'âge de la retraite normale et de le modifier au besoin. À notre avis, il devrait y avoir peu de modifications et l'âge de la retraite normale devrait, en général être fixé à 65 ans, à moins que l'on change l'âge auquel les personnes commencent à recevoir les pensions de vieillesse et les prestations du Régime de pensions du Canada. Néanmoins, comme par le passé, il ne faudrait pas empêcher l'âge de la retraite de changer, au gré du niveau de revenu des retraités, des conditions de travail, des poussées inflationnistes, de la disponibilité de personnel qualifié, du coûts des prestations de retraite, etc. Il n'est pas souhaitable d'adopter une loi abolissant la retraite obligatoire.

Il est très important, selon nous, que la société et l'employé continuent de négocier l'âge de la retraite. Certains devraient prendre leur retraite avant 65 ans... habituellement parce qu'ils deviennent non productifs ou ils ne peuvent plus supporter le poids du travail de tous les jours. Il faudrait que l'employeur conserve la prérogative de hâter la retraite de ces employés,

geste qui est presque toujours plus humain que le congédiement ou la rétrogradation.

Certaines personnes sont capables d'accomplir un travail efficace bien après avoir atteint l'âge de 65 ans. La population active diminuera probablement dans les années à venir en raison des changements démographiques et de la tendance que manifestent de plus en plus de gens à demander et à prendre leur retraite anticipée, ce qui aura pour conséquence d'amener les employeurs à vouloir garder à leur emploi des employés compétents après l'âge normal de la retraite. Notre société a adopté une attitude souple et a l'intention de réviser ses politiques relatives à la retraite en tenant compte de l'évolution de ces conditions.

La possibilité de négocier la date de sa mise à la retraite est importante du point de vue de l'employé. Bon nombre d'employés désirent profiter des dispositions de retraite anticipée des régimes de pension. La plupart des autres, selon notre expérience, sont heureux de prendre leur retraite à 65 ans lorsque la sécurité sociale plus la pension de la compagnie leur fournit un revenu suffisant. Une très petite minorité désire continuer à travailler après avoir atteint l'âge de la retraite normale afin d'augmenter leur revenu ou en raison de la satisfaction que leur apporte leur travail.

3. PROGRAMME ACTUEL DE MISE A LA RETRAITE ET QUESTIONS CONNEXES

Notre programme actuel de pension est un régime de pension à profits partagés. Un montant de 10% des bénéfices de la corporation avant déduction des impôts est versé au fonds de pension et est divisé en deux parties... Une partie "accompagnée d'option" (25% du versement) pour tous les employés, et une partie "non accompagnée d'option" (75% du versement) pour les participants au régime de pension. Chaque année, l'employé peut retirer la partie "non accompagnée d'option" en espèces, sous réserves des déductions d'impôts normales, ou la faire verser dans son compte de pension.

La partie "non accompagnée d'option" est versée au fonds de pension, au crédit des employés qui font partie du régime de pension. La contribution minimum d'un employé est de 2% de son revenu annuel et est une des conditions obligatoires du régime.

Les fonds de ce régime de pension sont investis par une entreprise reconnue en investissements des fonds de pension, dont les activités sont surveillées de très près par un comité du fonds de pension composé de membres de la société et de représentants des employés. Les fonds augmentent ou diminuent selon les fluctuations de marché, et le solde acquis au moment de la retraite est utilisé pour verser une pension mensuelle aux retraités.

Une description plus complète de ce régime est donnée aux annexes suivantes:

Annexe "A" - description générale du régime

Annexe "B" - la société et son régime de pension -
étude démographique des membres

Annexe "C" - exemple de prestations de retraite

Questions: A - Transférabilité

Aux termes du régime de pension de Kellogg Salada, un employé a trois choix au moment de la cessation d'emploi:

- (A) Remboursement de toutes les contributions versées par l'employé, s'il est âgé de moins de 45 ans ou s'il a été à l'emploi de la société moins de dix ans. Dans ce cas, toutes les contributions de la société sont perdues pour lui.
- (B) Toutes les contributions de l'employé et la quote-part de l'employeur sont utilisées en vue d'acquérir le droit à une rente à paiements différés à l'âge de 65 ans ou plus tôt.
- (C) Les contributions de l'employé et la quote-part de l'employeur sont utilisées en vue d'acquérir le droit à une rente mensuelle immédiate.

Un des grands avantages que présente notre régime de pensions à profits partagés, est que les rentes que peut recevoir un em-

ployé lors de la cessation d'emploi sont toujours plus élevées que ses contributions. En outre, étant donné que l'on crédite au compte de l'employé le montant total du rendement de l'investissement des fonds et que le taux d'intérêt augmente avec l'inflation, les rentes à paiement différé sont dans une certaine mesure protégées contre l'inflation.

Par conséquent, comme notre régime est entièrement transférable pour l'employé, nous ne serions pas en faveur de toute nouvelle loi qui imposerait des restrictions relativement à cet aspect.

Le principal obstacle à l'amélioration de la transférabilité réside dans la grande variété des zones d'incompatibilité qui existent entre les régimes de pensions de différents employeurs. Un moyen évident d'améliorer la transférabilité serait la normalisation de tous les régimes de pensions. Cette mesure, cependant, entraînerait de graves problèmes qui annuleraient tous les avantages que pourrait apporter la normalisation. Cela causerait de grands bouleversements dans le droit à pension de millions de Canadiens et dans les accords relatifs aux pensions négociés par les syndicats, et ceci uniquement dans le but d'améliorer un des aspects des régimes de pension.

Nous croyons que la méthode la plus efficace serait d'encourager le versement rapide de la quote-part de l'employeur et de permettre à ce dernier de trouver des moyens pratiques d'en améliorer la transférabilité.

B - Quote-part de l'employeur

Dans notre régime de pensions à profits partagés, la quote-part de l'employeur est plus généreuse que ne l'exige la loi. Le régime prévoit le versement progressif de la quote-part; par ce versement progressif des contributions de la société, au moment de la cessation d'emploi d'un membre, celles-ci sont acquises pour l'employé au taux de 10% par année de service continu ou de 100% à l'âge de 55 ans. Le versement des contributions de la société dépendent de ce que l'employé opte pour une rente immédiate ou différée. A son décès, la totalité de la quote-part employeur est versée à son compte.

La question de philosophie que pose la quote-part est de savoir si les contributions de la société au fonds de pension sont une forme d'indemnisation différée, il est difficile de protester contre une dévolution immédiate. Si nous supposons qu'il ne s'agit pas d'une indemnisation différée, il n'est pas nécessaire que celle-ci soit versée immédiatement au compte de l'employé, et par conséquent les fonds peuvent à tout moment lui être dévolus dans les limites établies par les lois provinciales. Notre régime de pension constitue un compromis.

A notre avis, les contributions de la société qui sont dévolues ne devraient pas être versées en espèces. Nous serions en faveur d'une dévolution avant l'âge de 45 ans et de moins de dix ans de service comme le prescrit la loi sur les pensions de

l'Ontario (Ontario Pension Benefits Act). Cependant, les périodes de dévolution ne doivent pas être considérablement réduites. Les employés plus jeunes qui quittent la société estiment qu'il est injuste et inutile de bloquer leurs contributions; par ailleurs, la société éprouverait des difficultés à tenir à jour des dossiers pour un nombre important d'employés qui quittent bien avant leur retraite. Des accords souples aux fins de transfert des crédits de pension à un RÉER ou à d'autres régimes aideraient à résoudre ce problème.

C - Indexation

A l'heure actuelle, notre régime de pension ne prévoit pas expressément l'indexation. Toutefois, le principe du régime à cours monétaire offre une certaine protection contre l'inflation en période de pré-retraite, puisque les taux d'intérêt crédités au fonds de retraite du membre reflètent à la fois un rendement réel et une prime d'inflation. A sa retraite, le membre est libre de se protéger contre l'inflation en achetant d'une société d'assurance une rente à versements variables. En réalité, ce type de rente n'a pas obtenu la faveur du public et très peu de nos retraités l'ont choisi en raison de l'incertitude de leur revenu futur. Nous sommes pour l'instant contre toute forme d'indexation obligatoire, pour plusieurs raisons:

- (1) Une fois le précédent créé, il faudrait des rajustements presque continus, en fonction du taux future d'inflation, indépendamment de la rentabilité de la société.

- (2) Vu la nature variable et souple de notre régime de pension, une mise à jour équitable serait très difficile et il se pourrait qu'une telle mesure ne réponde pas aux cas de nécessité extrême.
- (3) Jusqu'à l'âge de la retraite, le régime actuel, compte tenu de son portefeuille d'investissements en capital fixe et en valeurs, contrecarre en partie l'effet du taux actuel d'inflation.

En 1973, nous avons fait parrer les contributions au régime de pension de 5 à 10% des bénéfices de la société avant impôts. Mais cela n'a pas réglé entièrement la question de l'indexation du revenu d'un pensionné après sa retraite.

A Kellog Salada, les retraités qui ont accompli leurs 25 années de service dans la société peuvent présenter une demande d'aide financière auprès du Kellog Company Twenty-Five Year Employees' Fund. Ce fonds a été créé en 1934 par M. W.K. Kellogg afin de répondre aux besoins financiers des employés et de leurs familles qui font face à des circonstances difficiles et ont besoin d'aide financière.

Un dernier commentaire sur l'indexation des pensions. La principale cause de la demande actuelle d'indexation des pensions est notre taux malsain d'inflation. Nous estimons que si l'inflation était maintenue à un niveau plus raisonnable, le besoin d'indexation serait à peu près nul. A cet égard, nous croyons que les politiques monétaires et fiscales du gouvernement jouent un rôle

très important et devraient être structurées de façon à faire chuter notre taux d'inflation.

D - Consolidation

L'Ontario Pension Benefits Act régit actuellement notre régime de pension. Notre "fonds de réserves et de prévoyance", devant être utilisé pour le paiement de rentes à versement immédiat ou différé, est assujéti aux dispositions de la loi ontarienne sur la consolidation. Tout découvert se produisant lorsque le fonds n'atteint pas le taux de revenu de placement prévu, nécessaire pour atteindre le montant des pensions garanties, doit être comblé par la société dans les cinq ans suivant la date de l'évaluation du fonds, autrement, stipule la loi ontarienne, toute obligation flottante doit être consolidée en l'espace de quinze ans.

En raison de la nature de notre régime de retraite à cours monétaire, la consolidation n'entraîne pas de problème particulier pour nous. Les prestations de retraite ne sont pas garanties mais dépendent plutôt du montant des fonds qui se trouvent dans le compte de l'employé au moment de sa retraite. Nous croyons, toutefois, qu'il est essentiel que tous les systèmes de régime de retraite soient adéquatement consolidés.

4. RÉSUMÉ ET RECOMMANDATIONS PRÉCISES

La nouvelle mesure législative sur la retraite obligatoire ou sur les autres questions financières dont nous avons discuté, impli-

que des dépenses pour la société. Le monde des affaires doit se débrouiller avec une masse presque inévitable de règlements et d'exigences provenant des organismes de réglementation. Le respect de ces exigences et les modalités de rapport coûtent de l'argent aux entreprises; il en va de même pour le contrôle et l'application par le gouvernement.

Le gouvernement ne devrait prendre aucune mesure législative tant que les difficultés ou les abus ne seront pas nettement plus important que les dépenses qu'entraînerait une nouvelle mesure législative. Il incombe donc au gouvernement que des changements sont essentiels. Le Canada est un pays exportateur qui doit soutenir la concurrence sur des marchés mondiaux. Sa situation tant au point de vue économique que sur le marché des changes ne lui permet pas de supporter facilement d'autres fardeaux financiers.

Nous appuyons la position voulant que le gouvernement précise son intention en procédant à des énoncés de politique et en fixant les lignes directrices des changements. Le gouvernement doit reconnaître la très grande variabilité de la situation entre les besoins de l'employeur et ceux de groupes d'employés.

RECOMMANDATIONS PARTICULIÈRES

(A) Retraite obligatoire

- (1) Que l'âge normal ou souhaité de la retraite soit fixé par chaque employeur;

- (2) Cet âge devrait pouvoir être modifié selon les circonstances.
- (3) Les dates particulières de retraite continuent à être négociées entre l'employeur et l'employé;
- (4) Aucune mesure législative visant à abolir l'âge de la retraite obligatoire ne devrait être adoptée.

(B) Transférabilité

Les régimes de retraite à cours monétaire comportent certains des avantages des accords de transférabilité. Il existe une pierre d'achoppement à l'amélioration de la transférabilité, la gamme étendue des régimes de retraite. La normalisation des régimes de pensions n'est toutefois pas une solution pratique et ne devrait pas être envisagée dans les mesures législatives actuelles.

(C) Quote-part de l'employeur

Le gouvernement devrait émettre des directives encourageant les employeurs à verser leur contribution beaucoup plus tôt et le secteur privé devrait mettre sur pied un mécanisme lui permettant de surmonter les obstacles administratifs auxquels il fait face.

(D) L'indexation

L'indexation obligatoire ne devrait pas être une exigence. Toutefois, les efforts du gouvernement visant à contrôler les coûts d'indexation seraient utiles; par ailleurs, il

conviendrait d'offrir certains stimulants afin d'inciter les sociétés à relever régulièrement leur prestations de retraite.

(E) Consolidation

Aucune modification ne devrait être apportée à la mesure législative actuelle afin d'atténuer les exigences en matière de consolidation.

LE RÉGIME DE PENSION DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE
KELLOGG SALADA CANADA INC.

Kellogg Salada offre un régime enregistré de retraite à cours monétaire et à participation aux bénéfices.

Ce régime a été mis sur pied en 1949 à l'intention de tous les employés salariés et les employés rémunérés à un taux horaire, à quelques exceptions près.

ADMISSIBILITÉ: Tous les employés permanents à plein temps doivent adhérer au régime après avoir accompli un an de service.

CONTRIBUTIONS: La contribution minimale des employés est de 2% de leur revenu; ils peuvent toutefois ajouter tout montant supplémentaire permis aux termes de la Loi de l'impôt.

La société verse 10% de ses profits avant déduction d'impôt; cette contribution se répartit ainsi:

1. 7½% est versé au compte de tous les participants au régime en se fondant sur les gains annuels bruts de l'employé.
2. 2½% est versé au compte de tous les employés qui sont inscrits sur la liste de paye le 31 décembre de chaque année.

Ce montant est connu sous le nom de participation

"facultative" aux bénéfices et peut être retiré en argent comptant ou déposé dans le compte de pension de retraite l'employé afin de lui assurer un revenu mensuel supplémentaire au cours de sa retraite.

FONDS DE FIDUCIE: Les contributions tant de l'employeur que de l'employé sont placées dans un fonds de valeurs à revenu fixe et variable administré par une société canadienne de fiducie. Un comité consultatif fiduciaire composé d'employés et de cadres de la société oriente le fiduciaire et lui dispense régulièrement des conseils.

PRESTATIONS DE RETRAITE: A la retraite, tout l'argent accumulé dans le compte de retraite à participation aux bénéfices de l'employé sert à constituer une pension mensuelle payable la vie durant. Certaines périodes garanties de paiement peuvent être choisies (par exemple 5, 10 ou 15 ans, rente sur deux têtes payable jusqu'au dernier décès) selon les besoins financiers de l'employé qui prend sa retraite.

PRESTATIONS DE DÉCÈS: En cas de décès de l'employé avant l'âge normal de retraite, le bénéficiaire touche tout l'argent qui se trouve dans son compte de retraite à participation aux bénéfices, y compris les cotisations de l'employeur et de l'employé, en sus de tout l'intérêt couru et de la plus-value.

QUOTE-PART DE L'EMPLOYEUR: La société Kellogg Salada investit à raison de 10% par année de service révalue. Lorsqu'il prend sa retraite, l'employé a trois options:

1. Se faire rembourser ses propres cotisations en supposant qu'il a moins de 45 ans ou qu'il a accompli moins de 10 années de service avec la société. Dans ce cas, l'employé perd toutes les contributions de la société lesquelles sont redistribuées aux autres participants au régime de pension.
2. Toutes les contributions de l'employé et celles de l'employeur servent à garantir une rente payable à 65 ans ou à une date antérieure.
3. Toutes les contributions de l'employé et celles de l'employeur servent au versement immédiat d'une rente mensuelle payable la vie durant.

RETRAITE: Soixante cinq ans est l'âge normal de retraite. Le régime permet toutefois la retraite anticipée, mais la pension mensuelle est alors réduite au moyen de calculs actuariels.

ASSURANCE POUR LE GROUPE DES RETRAITÉS

Tous les retraités reçoivent une couverture d'assurance-vie de \$2 000 dont les primes sont payées par la compagnie. De plus, celle-ci continue à verser des prestations d'assurance-maladie pour le retraité et les personnes à charge, et ce sous la forme suivante:

- assurance-maladie et hospitalisation provinciale
- couverture hospitalière supplémentaire (chambre semi-privée)
- régime de soins prolongés y compris de médicaments sur prescription

KELLOGG SALADA CANADA INC.

DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

La compagnie a cinq usines, en plus de son siège social à Rexdale (Ontario) et de bureaux de vente dispersés dans tout le Canada.

Situation de l'usine	Employés à salaire horaires		Salariés		Total des employés	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
London	400	184	80	32	480	216
Rexdale	102	55	33	23	135	78
Alliston	57	50	12	4	69	54
Montréal	37	47	10	12	47	59
Simcoe	85	124	9	9	94	133
Head Office			81	67	81	67
Field Sales			148	17	148	17
	—	—	—	—	—	—
	681	460	373	164	1054	624

Nombre total d'employés: 1,678

Participation au régime de pension - Employés à salaire
horaire: 905 (79%)
Salariés 468 (87%)

1977 Revenu moyen des membres d'un régime de pension:

Employés à salaire horaire -	\$13,620
------------------------------	----------

Employés salariés -	\$14,769
---------------------	----------

1977 Contributions moyennes de l'employé au régime de
pension de la compagnie:

Employés à salaire horaire -	\$419 (3.1% de la paye)
------------------------------	-------------------------

Employés salariés -	\$732 (4.9% de la paye)
---------------------	-------------------------

KELLOGG SALADA CANADA INC.

PRESTATION DE RETRAITE TYPE

Les extrapolations suivantes indiquent les prestations de retraite possibles pour un préposé au traitement qui gagne \$18,500 en 1979:

HYPOTHÈSES

- Les salaires augmentent à un taux annuel uniforme de 6% (soit 3% inflation, 2% productivité et 1% promotion)
- L'intérêt est gagné à un taux annuel uniforme de 7% (3% inflation et 4% revenus "réels")
- Les contributions s'élèvent à 14% des revenus chaque année (5% pour chaque employé et 9% pour l'employeur)
- Les prestations du gouvernement conservent la même position par rapport au salaire actuel de \$18,500
- Les pourcentages de cette catégorie ont trait à un salaire final de 12 mois
- La mortalité post-retraite: selon le tableau GA-1971

<u>Age actuel</u>	<u>Salaire annuel actuel</u>	<u>Salaire prévu pour les douze mois qui pré- cèdent 65 ans</u>	<u>Pension annuelle prévue de la compagnie</u>	<u>S.V. prévue</u>	<u>R.P.C. prévu</u>	<u>Pension totale</u>
30	\$18,500	\$134,144	\$89,745 (66.9%)	\$14,555 (10.8%)	\$18,969 (14.1%)	\$123,268 (91.8%)
40	18,500	74,905	34,078 (45.4%)	8,127 (10.8%)	10,592 (14.1%)	52,797 (70.4%)
50	18,5000	41,827	10,878 (26.0%)	4,538 (10.8%)	5,914 (14.1%)	21,330 (51.0%)

APPENDIX "20-B"

SUBMISSION

to the

SPECIAL SENATE COMMITTEE ON RETIREMENT AGE POLICIES

David A. Croll, Chairman
Edgar E. Fournier, Deputy Chairman

by the

ONTARIO PROFESSIONAL FIRE FIGHTERS ASSOCIATION
555 Burnhamthorpe Road, Suite 210
Etobicoke, Ontario
M9C 2Y3

(416) 622-1767

Patrick J. De Fazio
President

SUMMARY OF BRIEF1. INTRODUCTION2. RETIREMENT AGE 60 FOR FIRE FIGHTERS BY AGREEMENT

This paragraph deals with the introduction of a pension plan for firefighters in Ontario to establish age 60 retirement. This Plan was put into operation January 1, 1911.

3. MUTUAL AGREEMENT BY CITY AND FIRE FIGHTERS FOR A MANDATORY RETIREMENT AGE

The City of Sudbury had a mandatory age limit of 60 years. The Human Rights Commission advised that it would have to amend the collective agreement to provide for 65 years as the mandatory retirement age.

4. MUNICIPAL SUPPORT FOR COMPULSORY SIXTY YEAR RETIREMENT AGE

The City of Sudbury sought support of other municipalities for a compulsory retirement age. Letters written by two Solicitors General agree that the firefighters are exempted from the Code where there is a collective bargaining agreement between the parties for a retirement age less than 65 years.

5. BONA FIDE OCCUPATIONAL QUALIFICATION

A Board of Inquiry at North Bay upheld the City's position that there is a bona fide occupational qualification and that the complainant is subject to retirement at age 60.

6. SUPREME COURT DECISION ON A BONA FIDE EXEMPTION

The Supreme Court of the Province of Ontario upheld the findings of the Board of Inquiry at North Bay. (see Heading 5 above)

7. BOARD OF INQUIRY
AT MISSISSAUGA

A Board of Inquiry held that there was discrimination in Mississauga and ordered the complainant back to employment. There were two contributing factors that had some influence on the decision by the Chairman: 1) There were two normal retirement ages for members of the same fire department at Mississauga.

- 2) The age limit had not been negotiated in the normal way and did not appear in the collective bargaining agreement.

8. STATISTICS ON DEATH AND
INJURIES TO FIRE FIGHTERS

Reports from the International Association of Fire Fighters indicate that in the year 1977 there were 79 in line of duty deaths among the 175,000 firefighters in Canada and the United States. Also reported is the fact that 1 out of every 2 firefighters was involved in an occupational accident while on duty.

9. HAZARDS OF FIREFIGHTING
FROM ENVIRONMENTAL EXPOSURE
TO WASTES FROM FIRE

Excerpts from a paper given by Dr. Hans Selye on exhaustion due to the strenuous job of firefighting.

10. HIGH HEART DISEASE AMONG
FIRE FIGHTERS A PUZZLE

Statements made by Medical Doctors James Barnard, M.D., Dominick Davolos, M.D., and Marshall Conrad, M.D. on the high incidence of heart disease among firefighters.

11. REMEDY SOUGHT FOR EARLY
RETIREMENT FOR FIRE FIGHTERS
BY AGREEMENT

Where there is a collective agreement setting a retirement age, firefighters should be exempted from the Human Rights Code where it refers to age.

SUBMISSION TO THE
SPECIAL SENATE COMMITTEE ON RETIREMENT AGE POLICIES

Committee Members:

On behalf of the Ontario Professional Fire Fighters Association, its officers and general membership, the representatives here today would thank you very sincerely for affording us the opportunity to participate and bring to you our views on the matter of retirement policies now under review by the Special Senate Committee. Further, it is a distinct privilege to be exposed to the democratic process of policy development and to be permitted an audience to contribute in a small way.

RETIREMENT AGE 60 FOR FIRE
FIGHTERS BY AGREEMENT

The establishment of a 60 year retirement age for firefighters predates our Association's first convention which was held on August 25, 1920 in Toronto. (Exhibit A)

On the 29th day of December 1910 the Hamilton Fireman's Benefit Fund (Friendly Society) inaugurated a pension plan. Effective as of January 1st 1911 contributions were set at 7% of salary for those firefighters who were 25 years of age and escalated to 8½% for those firefighters who were 28 years of age. Section 20 of the said Fund sets a mandatory retirement age as follows:

"Section 20 of the Fund - After attaining sixty years of age, a member shall on retiring from the service with the Department become entitled to an annual pension from the Fund..."

It is the submission that there was agreement at Hamilton, Ontario in 1910 for a retirement age of 60 years. With the advent of collective bargaining between the firefighters and the municipality at Hamilton, the age limit was reflected in the ensuing collective bargaining agreement. Over the years the 60 year retirement age has never been an issue and is in effect today. (Exhibit B)

The long history of agreement on age limits for firefighters gives weight to the intent of the provision contained in the Fire Departments Act where under Section 5 it provides for collective bargaining in respect of pensions, salaries and working conditions. (Exhibit B-1)

MUTUAL AGREEMENT BY CITY
AND FIRE FIGHTERS FOR A
MANDATORY RETIREMENT AGE

In the year 1974 the Human Rights Commission advised the City of Sudbury that it was in contravention of the Code when they entered into an agreement with the firefighters for a compulsory retirement age of 60 years. Since that date forward the Ontario Professional Fire Fighters Association has had a running dialogue with the Solicitor General's office, numerous other Ministers and Members of the Ontario Government. They all agree in varying degrees that a signed collective agreement between the firefighters and the municipality for a provision for retirement at age 60 constitutes a valid document. The former Solicitor General for the Province of Ontario, The Honourable George A. Kerr, Q.C., and his solicitors were of the view that a signed collective agreement superceded the general provisions of the Human Rights Code. Set out below is an excerpt from a letter Mr. Kerr wrote to the City of Sudbury: (Exhibit C)

"Regarding your second alternative suggestion it is the view of our solicitors that municipalities and firefighters' associations can under the present legislation negotiate a compulsory retirement age notwithstanding the provisions of The Ontario Human Rights Code. Section 5 permits bargaining in respect of pensions and Section 7 provides that every agreement and arbitration award is binding upon the municipality and the full-time firefighters. Where a collective agreement provides for retirement on pension at the age of sixty years, it is their view that the more general provisions of The Ontario Human Rights Code would not apply."

Although the statement by Mr. Kerr seemed conclusive the Ontario Association could not get satisfaction from the Human Rights Commission. Subsequently, the Association met with the then Solicitor General for the Province of Ontario, The Honourable John P. MacBeth, Q.C. He was also of the same view as Mr. Kerr and he confirmed this fact to the Member of the Provincial Legislature, Mr. Gordon Walker. Mr. MacBeth's letter is set out hereunder for the Committee's ready reference: (Exhibit D)

"August 26, 1977

Mr. Gordon Walker, M.P.P.
Room 428
Parliament Buildings
Queen's Park
Toronto, Ontario

Dear Gord:

Thank you for your letter of August 23, 1977 regarding your recent meeting with the Fire Fighters Association about the age discrimination question.

You are right. I am in agreement and I support the Fire Fighters Association's position. In fact, as recently as this morning I was discussing the matter in my office with the member of the Human Rights Commission.

In addition, I have made my thoughts known on this matter to our colleague, the Honourable Bette Stephenson, and I would suggest that you should also do so.

Thank you for your interest.

Yours very truly,

"John"

John P. MacBeth, Q.C.
Provincial Secretary for Justice
and Solicitor General"

The firefighters in the Province of Ontario are co-signors to collective bargaining agreements which in the main reflect on salaries, pensions, and working conditions. The majority of these firefighters have negotiated a 60 year retirement age and this stipulation is contained in their respective agreements.

The Ontario Legislature in 1962 passed The Ontario Municipal Employees Retirement Act and envisioned an early retirement for firefighters and policemen.

"NORMAL RETIREMENT

- 11.-(1) The normal retirement age of a member is,*
- (a) sixty-five years; or*
 - (b) Sixty years where member is a policeman or fireman and the employer files proof acceptable to the executive-director that all policemen or firemen of the employer are entitled to retire at sixty years of age."*

The Act makes special provisions for contributions and benefits for firefighters and policemen enabling them to retire at sixty (60) years of age without actuarial reduction (See Section 9-1 (b) OMERS Act). (Exhibit E)

Both Mr. Kerr and Mr. MacBeth make the point that we are pursuing as an Association; that the Fire Departments Act, Section 5, permits bargaining in respect of pensions and Section 7 provides for enforcement or arbitration as the case may be.

The Association respectfully draws your attention to the ten regional municipalities in the Province of Ontario who by Provincial Statute retire their police officers "on the last day of the month in which the member attains sixty years". (Exhibit F)

The Province of Ontario by enacting the regional municipality form of government have, by its actions, given consent to a compulsory retirement age notwithstanding the Human Rights Code.

MUNICIPAL SUPPORT FOR COMPULSORY
SIXTY YEAR RETIREMENT AGE

In some instances the move to an agreement for a 60 year retirement age has been advocated by the corporate body of the municipality. Not only has the city advocated a 60 year retirement age for firefighters, they have circulated petitions throughout the Province of Ontario asking for support in this regard. (Exhibit G) In a letter to The Honourable George A. Kerr, Q.C. the City of Sudbury had this to say with respect to the necessity for an agreement between the municipality and its firefighters. (Exhibit H)

'The City of Sudbury supports the compulsory retirement age of 60 for a number of reasons, three of which are as follows:

- 1. The Province of Ontario has established for Municipal Firefighters and Policemen, an Ontario Municipal Employees Retirement System Plan with a normal retirement age of 60. The Municipality's contribution and the employee's contribution under this plan are larger than is the case for other municipal employees whose normal retirement age is 65. We are informed that the larger contributions for Policemen and Firefighters are calculated in such a way that they supposedly will provide a Firefighter or a Policeman as the case may be, with the same retirement programme as any other municipal employee, only his retirement can begin at age 60 instead of age 65. It is my understanding as well that Policemen or Firefighters are encouraged to join the age 60 OMERS Plan and not the age 65 OMERS Plan. Thus, it would appear that the Provincial Government in establishing the OMERS Plan had in mind that Policemen and Firefighters and their municipalities could negotiate a compulsory retirement age of 60, notwithstanding the provisions of the Ontario Human Rights Code.*

2. *Firefighters work is very strenuous. As well, people in the age bracket between 60 and 65 are prone to heart attacks and other crippling illnesses. The City of Sudbury must contribute certain monies to the Workmen's Compensation Fund and as you know, our assessment increases depending on the LTI (lost time injuries) frequency rate for the City. To keep Firefighters on between ages 60 and 65 would probably result in more lost time injuries and thus result in a greater assessment made against the City for its Workmen's Compensation Fund contributions.*
3. *The Fire Department is run on a para-military basis with the positions of Chief, Deputy Chief, Division Chief, Captain, Lieutenant and then First Class Firefighter. Obviously, the number of positions available within each classification becomes less as you go up the ladder. The present plan of retiring at age 60 had proved beneficial in helping Firefighters move up the promotion ladder to achieve some of their personal goals in the way of promotion before they retire. If you add five more years of employment to each Firefighter, then this is likely to decrease the possibilities of promotion which could be discouraging to a number of Firefighters who have set certain goals in the way of promotion for themselves. "*

BONA FIDE OCCUPATIONAL
QUALIFICATION

At North Bay, Ontario, the municipality and the North Bay Professional Fire Fighters Association entered into an agreement which established a normal retirement age of 60 years. In 1976 the Human Rights Commission challenged the right of the city and the firefighters to enter into a contractual arrangement that provided for a retirement age less than 65 years as set out in the Code. Subsequent to the allegation by the Human Rights Commission the Department of Labour appointed a Board of Inquiry to look into this singular matter. Mr. Mackay, Q.C., a law professor at the University of Western Ontario was appointed as chairman of the inquiry. He was commissioned to look into the allegation that the Human Rights Code had been breached and that the city and the firefighters were in violation of the Code when they agreed to a normal retirement age of 60.

In the Award by Mr. Mackay he had this to say as a final argument that the city and the firefighters had proven a bona fide qualification:

"In my view the age 60 mandatory retirement provision imposed by by-law 2085 satisfies both aspects of the word "Bona fide". It is a condition honestly imposed and, on the basis of the evidence of the Corporation's witnesses, which I accept, it is a condition which reasonably and properly can be imposed in the special context of firefighters. Firefighters (along with policemen) belong to one of the most hazardous occupations in Ontario and the legislature has recognized their unique status whereby OMERS excepts them, and these occupations alone, from its normal age 65 pension-retirement plan and permits firefighters and police officers to retire normally at age 60. It is not unreasonable, in all the circumstances, that such a retirement be made mandatory, and hence with bona fides, as I find to be the case established at this hearing.

In conclusion I should add, in deference to the argument of Mr. Polika, that I am not saying that mandatory retirement at age 60 is the only alternative, or even the best alternative, available to the municipality and the local association but such a requirement I find to be reasonable, supported by the evidence, honestly motivated and hence bona fide within the exemption provided by sec. 4 (6) of the Code.

It follows from what I have said that a breach of the Ontario Human Rights Code by the Corporation of the City of North Bay has not, in my opinion, been established.

All of which is respectfully submitted.

DATED at London, Ontario, this 21st day of May 1976.

R. S. Mackay, Q.C."

SUPREME COURT DECISION
ON A BONA FIDE EXEMPTION

(Exhibit 1)

Subsequent to the issuance of the Award by Mr. Mackay, Q.C. the Human Rights Commission launched an appeal to the Supreme Court of the Province of Ontario. The Court was comprised of Judges Hughes, Griffiths

and Rutherford. On January 12th 1977 the Appeal Tribunal dismissed the appeal by the Human Rights Commission allowing the respondent municipality its cost. (Exhibit J)

BOARD OF INQUIRY
AT MISSISSAUGA

The Ontario Professional Fire Fighters Association wishes to address itself to a verdict of a Board of Inquiry at Mississauga where a firefighter alleged that he was discriminated against when the city terminated his services at age 60. (Exhibit K)

The Ontario Professional Fire Fighters Association respectfully draws your attention to a matter which has had wide spread publicity as a precedent setting case. It has been reported by "pension consultants" that the Mississauga decision to extend the employment of a firefighter opened the gate for more extensions beyond the age 60 retirement. The Mercer Actuarial Bulletin reported in the November 1978 issue as follows:

"In Ontario mandatory retirement at age 60 has been challenged even within hazardous occupations; a board of inquiry ruled that a Mississauga fireman was indeed fit to work after age 60."

The Association cannot dispute the fact statement above. However, there were at least two contributing factors that had an influence on the Chairman's decision of the Board of Inquiry at Mississauga.

In 1973 there was an amalgamation of the towns of Mississauga, Port Credit, and Streetsville. Up until this juncture each municipality operated its own fire department with its own set of pension entitlements.

The normal retirement age at Mississauga was 60 years (by By-law) while at Port Credit and Streetsville the normal retirement age was 65.

In 1974 the Council for the City of Mississauga passed a By-law which in effect permitted four former fire officers from Port Credit and Streetsville to retire at age 65. Included in the same By-law was a provision that the rest of the fire force would be compelled to retire at age 60. In all fairness to the Chairman of the Board of Inquiry he has no other alternative but to find that the City did in fact discriminate since there were two separate retirement ages for firefighters serving on the same fire department.

The second factor that could have influenced the Chairman of the Board of Inquiry arises from the fact that there is no mention of a normal or mandatory retirement age in the collective agreement for the year 1975. The agreement is silent and does not even refer to any By-law setting forth pensions entitlement for the members of the Association. (Exhibit L)

STATISTICS ON DEATH AND
INJURIES TO FIRE FIGHTERS (Survey - Last insert in Brief)

Firefighting is one of the most dangerous occupations in North America today. A survey conducted by the International Association of Fire Fighters indicates that in the year 1977 there were 55.6 injuries for every 100 firefighters. This statistic in itself gives a vivid overview of the dangerous nature of the profession of firefighting. It also points out the need for a fire force comprised on young, strong and well developed individuals who can withstand this rigorous occupation.

The same survey provides a graphic illustration of line of duty deaths per 100,000 employees for various industries and includes firefighters and policemen. It is reported that 79 professional Firefighters lost their lives in line of duty accidents during 1977.

The information above was gathered from Fire Administrators Public Safety Officers' Benefits Program and Law Enforcement Assistance Administration.

The detail of the survey of deaths and injuries are from among the 175,000 members of the International Association of Fire Fighters in the United States and Canada. The accidental death rate figures are sobering when compared to other groups on an industry by industry basis.

The Ontario Professional Fire Fighters Association would like to present to the Special Senate Committee statistics which supplement the figures released by the International Association of Fire Fighters for the year 1977.

During the two preceding years in the Province of Ontario (1977 and 1978), there have been fifteen full-time firefighters who lost their lives at the scene of a fire or succumbed as a result of heart failure within twenty-four hours from the time they attended at the fire or emergency. Eleven of these firefighters died as a result of a heart attack; three were killed when a stock pile of paper fell on them, and one died from the inhalation of poly vinyl chlorides. They all appeared to be in good health prior to the exposure at the fire and had no history nor complaints for a heart problem before their decease.

HAZARDS OF FIREFIGHTING
FROM ENVIRONMENTAL EXPOSURE
TO WASTES FROM FIRE

For the past twenty-five years the Ontario Professional Fire Fighters Association has studied the cause of the high incidence of lung and heart disorders among firefighters in the Province of Ontario. This problem is not peculiar to Ontario alone. Throughout the rest of Canada and in the United States there are a substantial number of deaths and early retirements due to lung and heart related disorders. There have been a number of studies made by doctors in the United States and one in Canada that has reported at any length.

Dr. Hans Selye, Professor of Medicine at the University of Montreal presented a paper to the medical journal "Modern Medicine" contained the following two excerpts:

"Forced or excessive muscular exercise so frequently experienced in firefighting and other strenuous occupations acts as the stresser agent and produces an alarm reaction."

Also reported from the same publication on page 152 is the following:

"Firemen must carry on during emergency situations and in extremes of heat and cold. Heavy work in high temperatures adds materially to the burden on the cardiovascular system. The pulse rate increases and the stroke volume of the heart decreases."

Set out below is an excerpt from an article in the most recent issue of Macleans Newsmagazine (February 12, 1979 - page 16d). The article is written around a statement made by Dr. T. Bates of the Toronto Fire Department outlining some health hazards of the occupation of firefighting. (Exhibit M)

".....the International Association of Firefighters has identified heart disease as the No. 1 killer. The stress involved in the sudden demands made on firemen when the bell rings is a greater danger than collapsing debris, burns or asphyxiation.

Portable heart monitors attached to firemen show heart rates can double at the sound of the bell and stay in overdrive for five or 10 minutes. 'Heart beats can climb to 180 per minute when adrenalin starts to pump into the system,' says Dr. Terence Bates, medical director of the Toronto Fire Department, and with the average age of the city's firemen around 44, 'that's just about the bearable limit.' Seven of the nine on-duty deaths in the department in the past decade were the result of heart problems, according to Bates."

HIGH HEART DISEASE AMONG FIRE FIGHTERS A PUZZLE

A newspaper article in the St. Louis Post-Dispatch (Feb. 26, 1975) had this to say in connection with the high rate of heart disease among firefighters: (Exhibit N)

"Ten per cent of the Los Angeles city firemen studied by Dr. James Barnard of the University of California at Los Angeles suffered from heart disease.

Dr. Dominick Davolos of the University of Cincinnati College of Medicine diagnosed 13 cases of heart disease in one year among Cincinnati's firefighters.

Of the 49 St. Louis firemen who retired last year, Dr. Marshall Conrad of Washington University, who is also St. Louis Fire Department surgeon, said that 'a substantial number had heart disease'."

At the University of Notre Dame, Dr. Davolos lectures at some length on the inhalation of noxious fumes and the harmful results therefrom. I would like to read part of Dr. Davolos' report into the record.

"Let's go again to what happens to this man. This man has to enter a room to work in. A room that would be condemned as unsafe by any industrial hygienist who is in his right mind. First of all so long as there is smoke there is never twenty-one per cent oxygen. There are some times when the condition is fifteen per cent oxygen and often below ten per cent which is lethal. As long as there is smoke there is always carbon monoxide present and one hundred parts per million in industry is a joke, there are five thousand to twenty thousand parts per million in that room and the temperature is not 105 or 100 degrees you see in a hot steel mill, it is up to 450 degree, the hottest temperature a man can stand before he has to retreat. Now he is required to go from sub-zero, carry eighty pounds on his back, run up a flight of stairs into a room anywheres from 150 degrees to 450 degrees. We know that cold, we know that heat, we know that exertion, all these factors increase the requirement of the heart for oxygen while it cuts down the supply of the oxygen available to the heart."

"Well, I recently had a chance to see some pictures of firefighters working at a fire in Mansfield, Ohio. At a clothing store there was red-brown smoke that was so strong it actually corroded the aluminum ladders. Now red-brown corrosive, not at that time, but that night they all got sick and couldn't breathe. That sounded a lot like nitric-oxide to me and I checked with other experts who agreed. I wasn't there with a meter and I couldn't test it. But that was nitric-oxide and they got a good face full of it and got chemical pneumonia from it. Now all these things we know cause the arteries to contract over and over and over and over and everytime they contract, heart cells are killed, heart cells are damaged. Everytime a firefighter is in a room eight minutes without a mask he has to have heart cell damage, with or without Government contract by the way. If he is in there twenty-five minutes with the best mask he has had to have heart cell damage. The best mask today is not airtight. If in there twenty-five minutes with the best mask they have suffered heart cell damage."

"Now, for these reasons I believe that any men you see at age thirty-five or younger for that matter, is retired because of heart disease after "X" number of years of wearing a blue uniform "X" number of years of exposure to smoke and so forth that the probability of his job contributed substantially, if not dominately, if not solely, to the disease is so high that the few that are going to benefit and don't deserve it can be counted on your thumb and it would be far better to let a few undeserving sneak in rather than to deprive the vast majority that are deserving and dead."

REMEDY SOUGHT FOR EARLY
RETIREMENT FOR FIRE
FIGHTERS BY AGREEMENT

It is submitted to the Special Committee on Age Retirement Policies that firefighting is the most hazardous, disabling occupation in North America and carries with it a high risk factor of early death and serious injury throughout the firefighter's career.

The retirement age for firefighters, which has been contractually agreed upon through the process of collective bargaining, is being challenged by a group of people who are pursuing a legal interpretation of an Act without recognizing the inherent dangers they are placing on the active firefighter, the members of his crew and the public at large.

There is no question that the committee will give serious consideration to the presentation that we have made in this brief accompanied by oral amplification on February 27, 1979.

If it is the position of the committee to make recommendations that would completely invalidate the reference to a compulsory retirement age in a collective agreement; it is the strong view of our Association that firefighters should be exempted from this recommendation.

If it is the recommendation of the committee that the compulsory retirement age in collective agreements should be elevated to any age beyond the age of sixty years, we believe that we should be exempt from this recommendation as well.

If it is the recommendation of the committee that people should have the option of continuing on beyond the age of normal retirement, if their health is conducive to exercising this option, we believe this option should not be given to those persons engaged in the occupation of firefighting.

On behalf of the Ontario Professional Fire Fighters Association, its 7,500 members and all other firefighter organizations across the country who support this brief, I sincerely thank you.

Obediently yours,

Patrick J. De Fazio, President,
Ontario Professional Fire Fighters Association.

Mailing Address:

Patrick J. De Fazio,
2229 Beaver Avenue,
Ottawa, Ontario,
K1H 7W3.

February 27, 1979.

APPENDICE «20-B»

MÉMOIRE

présenté au

COMITE SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES POLITIQUES
RELATIVES À L'ÂGE DE LA RETRAITE

Président, David A. Croll

Vice-président, Edgar A. Fournier

par

L'ONTARIO PROFESSIONAL FIRE FIGHTERS ASSOCIATION
555, chemin Burnhamthorpe, suite 210
Etobicoke (Ontario)
M9C 2V3

(416) 622-1767

Patrick J. Defazio,
président

1. INTRODUCTION

2. ACCORD PRÉVOYANT LA
RETRAITE À 60 ANS POUR LES POMPIERS

Un régime de pensions établissant l'âge de la retraite à 60 ans pour les pompiers est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1911.

3. ACCORD RÉCIPROQUE ENTRE LA VILLE ET
LES POMPIERS À PROPOS DE L'ÂGE
DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE

L'âge de la retraite obligatoire pour les pompiers de Sudbury est de 60 ans. La Commission des droits de l'homme a avisé la ville qu'elle devrait modifier la convention collective de façon à établir à 65 ans l'âge de la retraite obligatoire.

4. SOUTIEN MUNICIPAL À LA RETRAITE
OBLIGATOIRE À SOIXANTE ANS

La ville de Sudbury a demandé à d'autres municipalités d'appuyer l'établissement d'un âge de retraite obligatoire. Deux sollicitateurs généraux ont accepté que les pompiers ne soient pas assujettis au Code lorsque leur convention collective prévoit un âge de la retraite inférieur à 65 ans.

5. QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DE BONNE FOI

Une commission d'enquête appuie la position de la ville de North Bay, selon laquelle les pompiers avaient satisfait à l'exigence de la bonne foi et le plaignant doit prendre sa retraite à 60 ans.

6. DÉCISION DE LA COUR
SUPRÊME SUR UNE EXEMPTION
DE BONNE FOI

La cour suprême de l'Ontario appuie les conclusions de la commission d'enquête de North Bay (voir n^o 5 ci-dessus).

7. COMMISSION D'ENQUÊTE À
MISSISSAUGA

Les commissaires soutiennent qu'il y a eu discrimination et que le plaignant peut retourner au travail. Deux facteurs ont influé sur la décision du président:

- 1) il y avait deux âges de retraite différents pour les pompiers du même service d'incendie de Mississauga;
- 2) l'âge limite n'avait pas été négocié normalement et n'était pas prévu dans la convention collective.

8. STATISTIQUES RELATIVES AUX POMPIERS -
MORTS ACCIDENTELLES ET BLESSURES

Des rapports de l'Association internationale des pompiers révèlent qu'en 1977, des 175 000 pompiers du Canada et des Etats-Unis, 79 sont morts dans l'exercice de leurs fonctions. En outre, un pompier sur deux a été victime d'un accident de travail.

9. DANGERS POUR LES POMPIERS
DE L'EXPOSITION AUX DÉCHETS
PROVENANT DU FEU

Extraits d'un article du D^r Hans Selye sur l'épuisement qu'entraîne le dur métier de pompier.

10. FRÉQUENCE ÉLEVÉE DES MALADIES
DU COEUR CHEZ LES POMPIERS: UN CASSE-TÊTE

Déclarations des docteurs James Barnard, Dominick Davolos et Marshall Conrad au sujet de la fréquence des maladies du coeur chez les pompiers.

11. RECHERCHE D'UNE ENTENTE SUR
LA RETRAITE ANTICIPÉE POUR LES POMPIERS

Si leur convention collective fixe un âge de retraite, les pompiers devraient être exemptés des dispositions du Code des droits de la personne relatives à l'âge de la retraite.

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES
POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE LA RETRAITE

Messieurs,

Au nom de l'Ontario Professional Fire Fighters Association, de ses administrateurs et de ses membres, les représentants ici présents et moi-même voudrions vous remercier très sincèrement de nous avoir donné l'occasion de participer aux débats et de présenter nos points de vue sur les politiques relatives à l'âge de la retraite actuellement à l'étude devant le Comité sénatorial spécial. En outre, nous sommes très honorés d'intervenir dans le processus démocratique d'élaboration des politiques, auquel nous pourrions apporter notre modeste contribution.

RETRAITE À 60 ANS POUR LES POMPIERS

L'institution de la retraite à 60 ans pour les pompiers est antérieure à la première réunion de notre Association, qui s'est tenue le 25 août 1920 à Toronto (Document A).

Le 29 décembre 1910, le fonds d'indemnisation des pompiers d'Hamilton (société de secours mutuel) inaugurait un régime de retraite. Les contributions, entrées en vigueur le 1^{er} janvier 1911, ont été fixées à 7 pour cent du salaire partir de 25 ans et à 8 1/2 pour cent du salaire à partir de 28 ans. L'article 20 dudit fonds fixe l'âge obligatoire de la retraite de la façon suivante:

"Article 20 du fonds: Après avoir atteint l'âge de 60 ans, tout membre aura droit à une pension annuelle du fonds dès son départ en retraite..."

En 1910, il y a donc eu à Hamilton (Ontario), un accord qui prévoyait la retraite à 60 ans. A l'avènement de la négociation collective entre les pompiers et la municipalité d'Hamilton, l'âge limite a été inscrit dans la convention collective. Depuis lors, le principe de la retraite à 60 ans n'a jamais été remis en cause, et il est toujours en vigueur aujourd'hui. (Document B).

Le longue succession des accords sur l'âge de la retraite pour les pompiers confirme l'intention des dispositions de la Loi ontarienne sur les services de pompiers, dont l'article 5 retient le principe de la négociation collective en ce qui concerne les retraites, les salaires et les conditions de travail. (Document B-1).

ACCORD RÉCIPROQUE ENTRE LA
VILLE ET LES POMPIERS À
PROPOS DE L'ÂGE DE LA RETRAITE
OBLIGATOIRE

En 1974, la Commission ontarienne des droits de l'homme a indiqué à la ville de Sudbury qu'elle avait contrevenu au code en concluant avec les pompiers un accord prévoyant la retraite obligatoire à 60 ans. Depuis lors, l'Ontario Professional Fire Fighters Association a effectué des démarches incessantes auprès du service du Solliciteur général ontarien et de nombreux autres ministres et députés ontariens. Tous admettent de façon plus ou moins explicite qu'une convention collective, dûment conclue entre les pompiers et la municipalité, qui prévoit la retraite à 60 ans, constitue un document valide. L'ancien solliciteur général de l'Ontario, l'honorable George A. Kerr, C.R., et ses avocats, étaient d'avis qu'une convention collective dûment signée l'emportait sur les dispositions générales du Code des droits de l'homme. On trouvera ci-dessous un extrait d'une lettre adressée par M.Kerr à la ville de Sudbury: (Document C).

"En ce qui concerne la deuxième solution que vous proposez, nos avocats estiment que les municipalités et les associations de pompiers peuvent, aux termes de la loi en vigueur, négocier un âge de la retraite obligatoire nonobstant les dispositions du code ontarien des droits de l'homme. L'article 5 autorise la négociation en ce qui concerne les pensions et l'article 7 stipule que tout accord ou toute sentence arbitrale lie la municipalité et les pompiers employés à plein temps. Dans le cas d'une convention collective qui prévoit la retraite avec pension à l'âge de 60 ans, les avocats sont d'avis que les dispositions plus générales du code ontarien des droits de l'homme ne sont pas applicables."

Malgré le caractère probant de la déclaration de M. Kerr, l'Association ontarienne n'a pas pu obtenir satisfaction de la Commission des droits de l'homme. En conséquence, l'Association a rencontré le solliciteur général provincial de l'époque, l'honorable John P. MacBeth, C.R., qui a été du même avis que M. Kerr et a confirmé ce fait au député ontarien Gordon Walker. Les membres du comité peuvent se reporter à la lettre de M. MacBeth, présentée ci-dessous: (Document D)

M. Gordon Walker, député provincial
Pièce 428
Edifice du Parlement
Queen's Park
Toronto (Ontario)

Monsieur,

Je vous remercie de votre lettre du 23 août 1977 relative à votre récente rencontre avec l'Association des pompiers sur la question de la discrimination en matière d'âge de la retraite.

C'est vous qui avez raison. Je suis d'accord avec l'Association des pompiers. En fait, j'ai abordé ce matin même cette question dans mon bureau avec un membre de la Commission des droits de l'homme.

En outre, j'ai fait connaître mon opinion sur cette question à votre collègue, l'honorable Bette Stephenson, et je vous propose d'en faire autant.

En vous remerciant de votre intérêt pour cette question, je vous prie d'agréer, Monsieur, l'assurance de mes sentiments distingués.

Le solliciteur général et
Secrétaire provincial de la Justice
John P. MacBeth, C.R..

Les pompiers de l'Ontario sont consignataires des conventions collectives qui régissent principalement les salaires, les pensions de retraite et les conditions de travail. La majorité d'entre eux ont négocié la retraite à 60 ans, et c'est ce que prévoit leur convention respective.

L'Assemblée législative ontarienne a adopté en 1962 une loi relative à la retraite pour les employés municipaux, dans laquelle on envisageait une retraite anticipée pour les pompiers et les policiers.

"ÂGE NORMAL DE LA RETRAITE"

11.-(1) L'âge normal de la retraite est de

- (a) soixante cinq ans; ou
- (b) soixante ans pour les policiers et les pompiers lorsque l'employeur fournit au directeur administratif la preuve que tous les policiers et pompiers de l'employeur ont le droit de prendre leur retraite à 60 ans".

La loi contient des dispositions particulières à propos des contributions et des prestations des pompiers et des policiers, qui les autorisent à prendre leur retraite à 60 ans sans réduction actuarielle (voir l'alinéa 9-1(b) de la loi). (Document E)

M. Kerr et M. MacBeth ont tous deux donné raison à notre Association et reconnu que l'article 5 de la Loi sur les services de pompiers autorise la négociation collective en ce qui concerne les retraites, et que l'article 7 Prévoit l'application de la loi ou l'arbitrage, selon les circonstances.

L'Association voudrait attirer respectueusement votre attention sur le cas des dix municipalités régionales de l'Ontario qui, en vertu

d'une loi provinciale, prévoit en la retraite pour les agents de police "le dernier jour du mois au cours duquel l'agent atteint l'âge 60 ans". (Document F).

En adoptant la forme de gouvernement municipal, la province de l'Ontario a, donné par ses actions, son consentement à une retraite obligatoire à un certain âge nonobstant la déclaration des droits de la personne.

SOUTIEN MUNICIPAL À LA
RETRAITE OBLIGATOIRE
À SOIXANTE ANS

Dans certains cas, c'est la municipalité elle-même qui a amorcé le mouvement vers une retraite obligatoire à 60 ans. Elle a non seulement prôné la retraite obligatoire à 60 ans pour les pompiers mais elle a aussi fait circuler des pétitions dans toute la province de l'Ontario demandant un soutien dans ce sens. (Document G)

Dans une lettre à l'honorable George A. Kerr, C.R., la ville de Sudbury a fait la déclaration suivante sur la nécessité de conclure un accord entre la municipalité et ses pompiers. (Document H)

"La ville du Sudbury soutient la retraite obligatoire à 60 ans pour un certain nombre de raisons, trois d'entre elles étant celles-ci:

1. La province de l'Ontario a créé à l'intention des pompiers et policiers municipaux un régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario dont l'âge normal de la retraite est fixé à 60 ans. Les cotisations versées par la municipalité et par chaque employé sont plus importantes que pour les autres employés municipaux dont l'âge normal de la retraite est fixé à 65 ans. Nous sommes informés que les cotisations que versent les policiers et les pompiers sont calculées de façon à ce que ceux-ci bénéficient du même programme de retraite que tout autre employé municipal tout en pouvant demander à partir à la retraite à 60 ans au lieu de 65 ans. On encourage d'autre part les policiers et les pompiers à cotiser au régime de retraite à 60 ans et non pas à celui de 65 ans. Il semble donc que le gouvernement provincial pensait, en créant ce régime de retraite, que les policiers et les pompiers ainsi

que leurs municipalités pourraient négocier un départ à la retraite obligatoire à l'âge de 60 ans, nonobstant les dispositions de la Déclaration des droits de la personne de l'Ontario.

2. Le travail des pompiers est très ardu. De plus, ceux qui ont entre 60 et 65 ans sont davantage prédisposés aux crises cardiaques et autres maladies paralysantes. La ville de Sudbury doit cotiser aux caisses d'indemnisation des accidentés et, comme vous le savez, nos cotisations augmentent en fonction du taux de fréquence des heures perdues dues aux accidents du travail. Garder les pompiers qui ont entre 60 et 65 ans aboutirait vraisemblablement à faire augmenter le nombre d'heures perdues et par là-même le taux des cotisations aux caisses d'indemnisation des accidentés.
3. Le corps des sapeurs pompiers est géré selon un mode paramilitaire, l'ordre hiérarchique étant le chef, le chef adjoint, le chef de division, le capitaine, le lieutenant et le pompier de première classe. Il est évident que le nombre de postes disponibles dans chaque catégorie diminue au fur et à mesure que vous vous élevez. L'actuel régime de retraite à 60 ans a permis d'aider les pompiers à obtenir des promotions qui leur permettaient d'atteindre certains de leurs buts personnels avant de prendre leur retraite. Si chaque pompier doit travailler cinq années supplémentaires, il est probable que les promotions diminueront ce qui pourrait nuire à un certain nombre de pompiers qui se seraient fixés certains buts".

QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DE BONNE FOI

A North Bay, en Ontario, la municipalité et l'Association des pompiers professionnels de North Bay ont conclu un accord qui établissait l'âge normal de la retraite à 60 ans. En 1976, la Commission des droits de la personne a contesté le droit de la ville et des pompiers à conclure un accord contractuel qui prévoyait un départ à la retraite avant l'âge de 65 ans contrairement à ce qui était stipulé dans la Déclaration. A la suite de cette dénonciation par la Commission des droits de la personne

le ministère de la Main d'Oeuvre a créé une commission d'enquête chargée d'examiner l'affaire. M. Mackay, C.R., professeur de droit à la University of Western Ontario a été nommé président de cette Commission. Il est chargé d'étudier l'affirmation selon laquelle la Déclaration des droits de la personne aurait été violée et selon laquelle la ville et les pompiers auraient contrevenu à la Déclaration lorsqu'ils sont convenus de prendre leur retraite à l'âge de 60 ans.

Le dernier argument présenté par M. Mackay dans sa décision, c'est que la ville et les pompiers avaient satisfait à l'exigence de la "bonne foi":

"A mon avis, la disposition de l'arrêté municipal 2085 fixant la retraite obligatoire à 60 ans satisfait à l'exigence de la "bonne foi". C'est une condition imposée honnêtement et, sur la foi des témoignages produits par les représentants de la société, témoignages que j'accepte, elle peut raisonnablement et à juste titre être imposée dans le contexte particulier de la lutte contre les incendies. Les pompiers (tout comme les policiers) exercent l'une des fonctions les plus dangereuses en Ontario, et l'assemblée législative a reconnu leur situation unique en les excluant eux seulement, de son régime de retraite obligatoire à 65 ans et en les autorisant à prendre leur retraite à 60 ans. Vu les circonstances, la retraite à 60 ans peut raisonnablement être rendue obligatoire, et être jugée de bonne foi, comme il ressort des points de vue entendus au cours de l'audience.

En conclusion, j'ajouterais, par respect pour M. Polika, que la retraite obligatoire à 60 ans n'est pas, d'après moi, la seule ou même la meilleure solution qui s'offre à la municipalité et à l'association locale, mais qu'elle me paraît raisonnable, appuyée par les témoignages, honnêtement motivée, et par conséquent de bonne foi dans le cadre de l'exemption prévue au paragraphe 4(6) du Code.

Il s'ensuit que la corporation de la ville de North Bay n'a pas, à mon avis, violé le Code des droits de la personne de l'Ontario.

Respectueusement soumis.

FAIT à London (Ontario), le 21^e jour de mai 1976.

R.S. Mackay, C.R."

(pièce 1)

DÉCISION DE LA COUR SUPRÊME
SUR UNE EXEMPTION DE BONNE FOI

La Commission des droits de la personne a appelé de la décision de M. Mackay à la Cour suprême de l'Ontario. La Cour se composait des juges Hughes, Griffiths et Rutherford. Le 12 janvier 1977, la Cour suprême rejetait l'appel interjeté par la Commission des droits de la personne, imputant les frais engagés à la municipalité intimée. (Pièce J)

COMMISSION D'ENQUÊTE A MISSISSAUGA

L'Ontario Professional Fire Fighters Association tient à faire des observations sur une décision rendue par une commission d'enquête dans l'affaire d'un pompier de Mississauga qui alléguait avoir été victime de discrimination parce que la ville l'avait remercié de ses services à l'âge de 60 ans. (Pièce K)

L'Ontario Professional Fire Fighters Association attire respectueusement votre attention sur une question qui a fait grand bruit parce qu'elle créait un précédent. Des conseillers en matière de retraite ont signalé que la décision d'autoriser un pompier à continuer de travailler après 60 ans ouvrait la porte à d'autres prolongations semblables. Voici ce que disait le numéro de novembre 1978 du Mercer Actuarial Bulletin:

"En Ontario, la retraite obligatoire à 60 ans est remise en question, même pour les emplois dangereux: une commission d'enquête a jugé qu'un pompier de Mississauga était effectivement apte à travailler après 60 ans".

L'Association ne peut contester l'affirmation ci-dessus, mais tient à signaler qu'au moins deux facteurs ont influé sur la décision du président de la commission d'enquête de Mississauga.

En 1973, il y a eu fusion des villes de Mississauga, Port Credit et de Streetsville. Auparavant, chaque municipalité administrait son propre service d'incendie, avec son propre régime de retraite. A Mississauga, l'âge de retraite normal était de 60 ans (aux termes d'un arrêté municipal), tandis qu'à Port Credit et à Streetsville, il était de 65 ans.

En 1974, le Conseil de ville de Mississauga a adopté un arrêté qui autorisait quatre anciens pompiers de Port Credit et de Streetsville à prendre leur retraite à 65 ans. Le même arrêté prévoyait que les autres pompiers étaient toujours tenus de prendre leur retraite à 60 ans. Le président de la Commission d'enquête n'avait donc d'autre choix que de reconnaître que la ville avait effectivement fait preuve de discrimination, puisqu'elle fixait deux âges de retraite différents pour des pompiers du même service.

Le second facteur qui aurait pu influencer le président de la Commission d'enquête, c'est qu'il n'est pas fait

mention d'un âge de retraite obligatoire ou normal dans la convention collective pour l'année 1975. La convention ne dit rien à ce sujet et ne fait même pas allusion à un quelconque arrêté établissant les droits de retraite des membres de l'Association (Pièce L)

STATISTIQUES RELATIVES AUX POMPIERS -
MORTS ACCIDENTELLES ET BLESSURES

(Enquête - Dernière
insertion dans le
mémoire)

Le métier de pompier est aujourd'hui l'un des plus dangereux en Amérique du Nord. Une étude menée par l'Association internationale des pompiers révèle qu'en 1977, il y a eu environ 55 pompiers sur 100 qui ont été blessés. Cette simple statistique donne une bonne idée du caractère dangereux du métier de pompier. Elle montre aussi que les pompiers doivent être des personnes jeunes, fortes et bien bâties, capables d'exercer ce métier dur et exigeant.

Dans la même étude, on trouve un graphique indiquant le nombre d'employés, sur 100 000, qui meurent dans l'exercice de leurs fonctions dans divers métiers et industries, y compris les métiers de pompier et de policier. En 1977, 79 pompiers professionnels ont perdu la vie dans des accidents survenus dans l'exercice de leurs fonctions.

Les renseignements ci-dessus ont été recueillis à partir du Fire Administrators Public Safety Officers' Benefits Program et de la Law Enforcement Assistance Administration.

L'Ontario Professional Fire Fighters Association désirerait présenter au Comité spécial du Sénat des statistiques qui complètent les chiffres publiés par l'Association internationale des pompiers pour l'année 1977.

Au cours des deux dernières années (1977 et 1978) en Ontario, 15 pompiers employés à plein temps ont perdu la vie sur les lieux d'un incendie ou ont succombé à la suite d'une crise cardiaque dans les 24 heures du moment où ils luttaient contre un incendie ou s'occupaient d'une urgence. De ces pompiers, onze sont décédés à la suite d'une crise cardiaque, trois ont été tués lorsque des stocks de papier sont tombés sur eux et un est mort après avoir respiré des vapeurs de chlorure de polyvinyle. Tous étaient en bonne santé et ne semblaient pas avoir souffert de troubles cardiaques auparavant.

DANGERS POUR LES POMPIERS DE L'EXPOSITION AUX DÉCHETS PROVENANT DU FEU

Au cours des 25 dernières années, l'Ontario Professional Fire Fighters Association a étudié la cause de la fréquence de troubles pulmonaires et cardiaques chez les pompiers de l'Ontario. Ce problème n'est pas particulier à l'Ontario; dans tout le reste du Canada et aux Etats-Unis, il y a un nombre considérable de décès et de retraites prématurées qui sont dus à des affections pulmonaires et cardiaques. A ce sujet,

une étude médicale a été réalisée au Canada et un certain nombre ont été effectuées aux Etats-Unis.

Le docteur Hans Selye, professeur de médecine à l'Université de Montréal, a publié dans la revue "Modern Medicine" un article dont voici deux extraits:

"Les exercices musculaires forcés ou excessifs qui sont si fréquents dans la lutte contre les incendies et dans d'autres occupations fatigantes sont des agents de stress et entraînent une réaction d'alarme".

Et à la page 152 de la même publication:

"Dans les situations d'urgence, les pompiers doivent continuer de travailler même s'il fait très chaud ou très froid. Un travail dur par température élevée augmente sensiblement le fardeau du système cardiovasculaire. La vitesse du pouls augmente et les battements du coeur diminuent".

Vous trouverez ci-dessous un extrait d'un article paru dans le plus récent numéro de la revue Macleans (12 février 1979 - page 16d). Cet article s'inspire d'une déclaration dans laquelle M. T. Bates du service des incendies de Toronto souligne certains dangers que représente pour la santé la lutte contre l'incendie. (Pièce M).

".....l'Association internationale des pompiers a constaté que la cardiopathie est la principale cause des décès chez les pompiers. La tension suscitée chez eux par les demandes soudaines lorsque la cloche retentit constitue un danger beaucoup plus grand que les débris qui s'écroulent, les brûlures ou l'asphyxie.

Des appareils d'enregistrement des battements cardiaques portés par des pompiers indiquent que le rythme cardiaque peut doubler au son de la cloche et que le coeur continue à battre très vite pendant cinq ou dix minutes. Les pulsations peuvent grimper jusqu'à

180 à la minute lorsque l'adrénaline se répand dans le système, affirme M. Terence Bates, directeur médical du service des incendies de Toronto, si l'on considère que l'âge moyen des pompiers urbains se situe autour de 44 ans, c'est à peu près la limite supportable. Au cours des 10 dernières années, 7 des 9 décès survenus pendant le service étaient dus, selon M. Bates, à des problèmes cardiaques".

FRÉQUENCE ÉLEVÉE DES MALADIES DU COEUR
CHEZ LES POMPIERS: UN CASSE-TÊTE

Dans un article publié dans le St-Louis Post Dispatch (26 février 1975) on mentionnait ce qui suit à propos de la fréquence élevée des maladies du coeur chez les pompiers:

(Pièce N)

"Dix pour cent des pompiers de Los Angeles qui faisaient l'objet d'une étude effectuée par le Dr. James Barnard de l'Université de la Californie (Los Angeles) souffraient de cardiopathie.

Le Dr. Dominick Davolos, du collège de médecine de l'Université de Cincinnati, a diagnostiqué en un an treize cas de cardiopathie chez les pompiers de Cincinnati.

Des 49 pompiers de St-Louis qui ont pris leur retraite l'an dernier, le Dr. Marshall Conrad, de l'Université de Washington et également médecin du Service des incendies de St-Louis, déclarait qu'un "nombre important souffraient de troubles cardiaques".

A l'Université Notre-Dame, le Dr. Davolos a traité assez longuement de l'inhalation des vapeurs nocives, et de leurs effets néfastes. J'aimerais citer une partie de son rapport.

"Récapitulons ce qui arrive à cet homme. Il doit entrer dans une pièce afin d'y travailler. Une pièce que tout hygiéniste industriel sain d'esprit condamnerait parce qu'elle ne répond pas aux normes de sécurité. En tout premier lieu, dès qu'il y a de la fumée, le taux d'oxygène n'atteint jamais 21%. Il y a même des pièces où l'oxygène atteint 15% et souvent moins de 10%, ce qui est mortel. Qui dit fumée dit oxyde de carbone et une proportion de cent parties d'oxyde de carbone par million est considérée comme une farce dans l'industrie; or il y a de 5000 à 20000 parties par million dans cette pièce, dont la température s'élève non pas à 100 ou 105 degrés, ce qui est la température d'une aciérie, mais jusqu'à 450 degrés, la température la plus chaude qu'un homme puisse supporter avant de devoir battre en retraite. On l'oblige maintenant à supporter des températures sous le point de congélation, à transporter 80 livres sur son dos, à grimper dans une échelle afin d'atteindre pièce où la température se situe entre 150 et 450 degrés. Nous savons que le froid, la chaleur et l'effort, accroissent les besoins du coeur en oxygène tout en diminuant l'apport en oxygène".

"J'ai récemment eu l'occasion de voir certaines images représentant des pompiers éteignant un incendie à Mansfield, en Ohio. La fumée d'un brun-rougeâtre qui s'était dégagée lors de l'incendie d'un magasin de vêtements était si forte qu'elle avait corrodé les échelles en aluminium. La corrosion ne s'est pas faite immédiatement mais cette nuit-là les pompiers ont tous été malades et ne pouvaient pas respirer. J'avais vraiment l'impression qu'il s'agissait de bioxyde d'azote; j'ai donc vérifié auprès d'autres spécialistes, qui ont corroboré mes dires. N'ayant pas apporté d'appareil de mesure, je n'ai pu effectuer de test. Mais il s'agissait bien de bioxyde d'azote et ils en ont respiré, ce qui a provoqué ces troubles respiratoires. Nous savons que tous ces éléments suscitent sans cesse des contractions artérielles et qu'à chaque fois que les artères se contractent, des cellules du coeur sont tuées, endommagées. Chaque fois qu'un pompier se retrouve sans masque dans une pièce pendant huit minutes, des cellules du coeur sont inévitablement endommagées, contract ou non. S'il y demeure 25 minutes et qu'il porte le meilleur masque, ses cellules n'en seront pas moins endommagées. Le meilleur masque actuellement sur le marché n'est pas hermétique. Les pompiers qui restent 25 minutes dans une pièce pleine de fumée, même s'ils portent le meilleur masque sur le marché, ne s'en tireront pas moins avec des dommages aux cellules du coeur.

"Voilà donc pourquoi je crois que pour tout homme de 35 ans ou moins qui prend sa retraite en raison d'une maladie cardiaque après avoir porté pendant tant d'années un uniforme bleu et avoir été exposé pendant tant d'années à la fumée et tout le reste, la probabilité que son travail ait contribué sensi-

blement, sinon en majeure partie, ou en totalité, à la maladie est telle que vous pouvez compter ceux qui en profiteront sans le mériter sur un doigt de la main et qu'il vaudrait beaucoup mieux laisser les indignes se faufiler que de priver la vaste majorité qui le méritent".

RECHERCHE D'UNE ENTENTE SUR LA
RETRAITE ANTICIPEE POUR LES POMPIERS

L'Association tient à souligner au Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite que le travail du pompier est le travail le plus dangereux et le plus menaçant en Amérique du Nord et comporte tout au long de la carrière du pompier un risque très élevé de mort prématurée et de blessures dangereuses.

L'âge de la retraite pour les pompiers, qui a été établi dans une convention collective, est contesté par un groupe de personnes qui s'en remettent à une interprétation juridique d'une loi sans reconnaître les dangers qu'elle font courir au pompier encore en fonction, aux membres de son équipe et au public en général.

Il ne fait aucun doute que le Comité étudiera sérieusement le mémoire que nous lui présentons, auquel s'ajouteront nos témoignages le 27 février 1979.

Si le Comité décide de faire des recommandations qui élimineraient complètement la mention d'un âge de retraite obligatoire dans les conventions collectives, notre Association est fermement d'avis que les pompiers devraient être exemptés de cette recommandation.

Si le Comité décide de recommander que l'âge de la retraite obligatoire prévue dans les conventions collectives soit porté au-delà de 60 ans, nous estimons aussi que nous devrions être exemptés de cette recommandation.

Si le Comité décide de recommander que les personnes devraient avoir la possibilité de continuer de travailler après avoir atteint l'âge normal de la retraite, si leur santé le leur permet, nous croyons que cette option ne devrait pas être accordée aux pompiers.

Au nom de l'Ontario Professional Fire Fighters Association, de ses 7500 membres et de toutes les organisations de pompiers du pays qui appuient le présent mémoire, je vous remercie sincèrement.

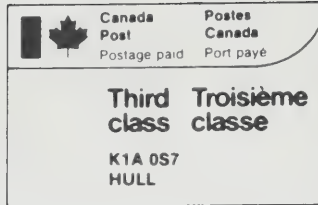
Veuillez agréer, monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Patrick J. De Fazio
Président de
l'Ontario Professional Fire
Fighters Association

Adresse postale:

Patrick J. De Fazio
2229, avenue Beaver
Ottawa, (Ontario)
K1H 7W3

Le 27 février 1979



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Kellogg Salada Canada Inc.:

Mr. J. W. Sinclair, Vice President, Corporate Affairs;
Mr. G. Malis, Vice President, Human Resources;
Mr. R. W. J. Stadelbauer, Assistant Secretary.

Ontario Professional Fire Fighters Association:

Mr. P. J. De Fazio, President;
Mr. Edwin Hothersall, Executive Secretary-Treasurer;
Mr. Elliot Hastings, Chairman, Pension Committee;
Mr. Robert Crothers, (Ottawa).

Warner Lambert Canada Limited:

Mr. Lew Wiffen, Employee Benefits Manager;
Mrs. Alla Bil, Employee Benefits Supervisor.

Kellogg Salada Canada Inc.:

M. J. W. Sinclair, vice président, Affaires de la société;
M. G. Malis, vice président, Ressources humaines;
M. R. W. J. Stadelbauer, Secrétaire adjoint.

Ontario Professional Fire Fighters Association:

M. P. J. De Fazio, Président;
M. Edwin Hothersall, secrétaire-trésorier administratif;
M. Elliot Hastings, président, Comité du régime de retraite;
M. Robert Crothers, (Ottawa).

Warner Lambert Canada Limited:

M. Lew Wiffen, gérant des avantages sociaux;
M^{me} Alla Bil, directrice des avantages sociaux.



Fourth Session
Thirtieth Parliament, 1978-79

Quatrième session de la
trentième législature, 1978-1979

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

*Proceedings of the Special
Senate Committee on*

*Délibérations du comité
spécial du Sénat sur les*

Retirement Age Policies

Politiques relatives à l'âge de la retraite

Chairman:
The Honourable DAVID A. CROLL

Président:
L'honorable DAVID A. CROLL

Thursday, March 1, 1979

Le jeudi 1^{er} mars 1979

Issue No. 21

Fascicule n° 21

Twenty-first Proceedings on:
Discussion on Mandatory Retirement

Vingt et unième fascicule concernant:
Étude sur la retraite obligatoire



WITNESSES:
(See back cover)

TÉMOINS:
(Voir à l'endos)

THE SPECIAL SENATE COMMITTEE ON
RETIREMENT AGE POLICIES

The Honourable David A. Croll, *Chairman*
The Honourable Edgar E. Fournier, *Deputy Chairman*

and

The Honourable Senators:

Adams	Fournier
Anderson	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Bell	Haidasz
Benidickson	Inman
Bird	Lucier
Bosa	Norrie
Buckwold	Phillips
Cottreau	Quart
Croll	Rowe
Deschatelets	Steuart
Eudes	Williams—(20)
Fournier	
(<i>Madawaska-Restigouche</i>)	

(Quorum 5)

COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES
POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE
LA RETRAITE

Président: L'honorable sénateur David A. Croll
Vice-président: L'honorable sénateur Edgar E. Fournier

et

Les honorables sénateurs:

Adams	Fournier
Anderson	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Bell	Haidasz
Benidickson	Inman
Bird	Lucier
Bosa	Norrie
Buckwold	Phillips
Cottreau	Quart
Croll	Rowe
Deschatelets	Steuart
Eudes	Williams—(20)
Fournier	
(<i>Madawaska-Restigouche</i>)	

(Quorum 5)

ORDER OF REFERENCE

Extract from the Minutes of the Proceedings of the Senate, October 11, 1978:

"With leave of the Senate,

The Honourable Senator Fournier (*Madawaska-Restigouche*) moved, seconded by the Honourable Senator Deschatelets, P.C.:

That a special committee of the Senate be appointed to examine and report upon

(a) the existing retirement age policies affecting workers in both the public and private sectors;

(b) the social and economic implications of mandatory retirement based on age alone;

(c) the feasibility of enabling workers, especially elderly citizens, to continue to make a worthwhile contribution to our society through flexible voluntary retirement plans to the extent of their ability and motivation;

(d) the protection for those over sixty-five against age discrimination in all employment areas; and

(e) the need for the maximum co-operation of all levels of government, labour unions, business and the public in respect of existing and future retirement age policies and retirement plans;

That the Committee have power to engage the services of such technical, clerical and other personnel as may be necessary for the purpose of the inquiry; and

That the Committee have power to send for persons, papers and records, to examine witnesses, to report from time to time, to print such papers and evidence from day to day as may be ordered by the Committee, to sit during adjournments of the Senate and to adjourn from place to place in Canada.

The question being put on the motion, it was—
Resolved in the affirmative."

Le greffier du Sénat

Robert Fortier

Clerk of the Senate

ORDRE DE RENVOI

Extrait des procès-verbaux du Sénat du 11 octobre 1978:

«Avec la permission du Sénat,

L'honorable sénateur Fournier (*Madawaska-Restigouche*) propose, appuyé par l'honorable sénateur Deschatelets, C.P.,

Qu'un comité spécial du Sénat soit constitué pour enquêter et faire rapport sur

a) les politiques actuelles relatives à l'âge de la retraite qui affectent les travailleurs des secteurs public et privé;

b) les implications sociales et économiques de l'obligation de prendre sa retraite à un certain âge;

c) la possibilité de permettre aux travailleurs, plus particulièrement aux personnes âgées, de continuer, grâce à des régimes souples de retraite facultative, à jouer selon leur capacité et leur motivation un rôle utile dans notre société;

d) la protection des personnes de plus de soixante-cinq ans contre la discrimination dans tous les domaines de l'emploi; et

e) la nécessité d'une collaboration maximale entre tous les niveaux de gouvernement, les syndicats ouvriers, le monde des affaires et l'ensemble de la population en ce qui concerne les politiques actuelles et futures relatives à l'âge de la retraite;

Que le comité soit autorisé à retenir les services de personnel et de conseillers techniques dont il pourra avoir besoin pour son enquête; et

Que le comité soit autorisé à convoquer des personnes, à demander le dépôt de dossiers et de documents, à interroger des témoins, à faire rapport selon les besoins, à ordonner l'impression des documents et témoignages dont il a besoin, à siéger durant les ajournements du Sénat, et à se réunir à divers endroits.

La motion, mise aux voix, est adoptée.»

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, MARCH 1, 1979
(27)

[Text]

Pursuant to adjournment and notice, the Special Committee of the Senate on Retirement Age Policies met this day, at 9:30 a.m. At 9:40 a.m., the Clerk called the meeting to order.

On proposition from the Honourable Senator Deschatelets, the Honourable Senator Bosa was unanimously elected "ad hoc" Chairman.

Senator Bosa introduced the witnesses and upon arrival, Senator Fournier (*Madawaska-Restigouche*), chaired the meeting.

Present: The Honourable Senators Anderson, Bird, Bosa, Côtteau, Deschatelets, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Haidasz, Norrie and Quart. (10)

In attendance: Dr. E. D. Wilgress, Research Consultant and Dr. J. P. Desmarais, Administrator of the Committee.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated October 11, 1978.

Witnesses:

Canadian Association of Social Workers:

Professor Albert Rose, Department of Social Work, University of Toronto, Member of the Canadian Association of Social Workers;

Mr. Byron Gero, Acting Executive Director, Royal Ottawa Hospital.

After an introductory statement, witnesses answered questions put to them by Members of the Committee.

Documents entitled "Health Care for the Aged", (a report of the Ontario Council of Health, 1978), and "A Brief to the Royal Commission on the Status of Pensions in Ontario", submitted by the Ontario Association of Professional Social Workers, dated December 23, 1977, were tabled by Professor Albert Rose and left with the Chairman.

At 11:30 a.m. the Committee adjourned to the call of the Chairman.

ATTEST:

Le greffier du Comité

Georges A. Coderre

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 1^{er} MARS 1979
(27)

[Traduction]

Conformément à la motion d'ajournement et à l'avis de convocation, le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 9 h 30. À 9 h 40, le greffier ouvre la séance.

Sur proposition de l'honorable sénateur Deschatelets, l'honorable sénateur Bosa est élu à l'unanimité président «ad hoc».

Le sénateur Bosa présente les témoins et, dès son arrivée, le sénateur Fournier (*Madawaska-Restigouche*) préside la séance.

Présents: Les honorables sénateurs Anderson, Bird, Bosa, Côtteau, Deschatelets, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Haidasz, Norrie et Quart. (10)

Aussi présents: M. E. D. Wilgress, conseiller en recherche et M. J. P. Desmarais, administrateur du Comité.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du 11 octobre 1978.

Témoins:

Association canadienne des travailleurs sociaux:

Professeur Albert Rose, Département du travail social, Université de Toronto, membre de l'Association canadienne des travailleurs sociaux;

M. Byron Gero, directeur exécutif adjoint, *Royal Ottawa Hospital*.

Après une déclaration préliminaire, les témoins répondent aux questions qui leur sont posées par les membres du Comité.

Les documents intitulés «Soins médicaux pour les personnes âgées» (un rapport de l'*Ontario Council of Health*, 1978), et «Un mémoire adressé à la *Commission on the Status of Pensions in Ontario*», soumis par l'Association canadienne des travailleurs sociaux, en date du 23 décembre 1977, sont déposés par M. Albert Rose et remis au président.

À 11 h 30, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

ATTESTÉ:

EVIDENCE

Ottawa, Thursday, March 1, 1979

[Text]

The Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 9.30 a.m. to discuss mandatory retirement.

Senator Peter Bosa (*Acting Chairman*) in the Chair.

The Acting Chairman: Honourable senators, I would like to welcome our witnesses today. They are representatives of the Canadian Association of Social Workers. On my right is Professor Albert Rose, Department of Social Work, University of Toronto, and a member of the Canadian Association of Social Workers. Then there is Mr. Byron Gero, who is Acting Executive Director. Today, also, honourable senators, we see a slight departure from normal practice. We do not have a brief before us, and so we shall ask Professor Rose to make some opening remarks.

Having made that introduction, I now take leave and hand over to the Deputy Chairman.

Senator Edgar E. Fournier (*Deputy Chairman*) in the Chair.

The Deputy Chairman: Honourable senators, I think I too should welcome our witnesses this morning. As Senator Bosa has said, there is no brief and so we shall be very interested in hearing Professor Rose's opening remarks.

Professor Albert Rose, Department of Social Work, University of Toronto; Member of the Canadian Association of Social Workers: Mr. Chairman and honourable senators, may I first express my appreciation to the deputy chairman today for assuming responsibility for the meeting? Senator Croll wrote on June 15, 1978 to the then Executive Director of the Canadian Association of Social Workers inviting us to express our views on this question, and in particular to speak about the disadvantages of certain age groups in the community, particularly those experienced by women. I shall deal with that in my oral presentation.

Having said that, let me say it is a pleasure for us to be here. On my right is Mr. Byron Gero, who is Director of Social Work for the Royal Ottawa Hospital and who is serving as Executive Director for the Canadian Association of Social Workers in the interim period while there is no permanent official.

On behalf of the national association which I served as president from 1971 to 1973 and representing also the Ontario branch which is the largest branch of the national organization, I shall make an oral presentation. As the chairman has indicated, we do not have a brief, but I shall table for the interest of the members of the committee and for the use of the staff two relevant documents and draw your attention to two others of which I do not have copies.

I think I might begin by telling an anecdote about events which occurred during the Thirteenth International Congress

TÉMOIGNAGES

Ottawa, le jeudi 1^{er} mars 1979

[Traduction]

Le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 9 h 30 pour discuter de la retraite obligatoire.

Le sénateur Peter Bosa (*président suppléant*) occupe le fauteuil.

Le président suppléant: Honorables sénateurs, je voudrais souhaiter la bienvenue à nos témoins d'aujourd'hui. Ils représentent l'Association canadienne des travailleurs sociaux. A ma droite se trouve M. Albert Rose, de la faculté des sciences sociales de l'université de Toronto, qui est aussi membre de notre association. Il y a ensuite M. Byron Gero, qui en est le directeur administratif suppléant. Aujourd'hui, honorables sénateurs, nous allons quelque peu modifier nos méthodes habituelles. Comme nous n'avons pas de mémoire à l'étude, nous allons demander à M. Rose de faire quelques remarques préliminaires.

Ayant fait cette introduction, je cède mes fonctions au vice-président.

Le sénateur Edgar E. Fournier (*vice-président*) occupe le fauteuil.

Le vice-président: Honorables sénateurs, je voudrais aussi souhaiter la bienvenue à nos témoins de ce matin; comme l'a fait remarquer le sénateur Bosa, il n'y a pas de mémoire; nous sommes donc impatients d'entendre les remarques préliminaires de M. Rose.

M. Albert Rose, Faculté des Sciences sociales, Université de Toronto; membre de l'Association canadienne des travailleurs sociaux: Monsieur le président, et honorables sénateurs, je voudrais tout d'abord faire savoir au vice-président que je le félicite d'assumer aujourd'hui la responsabilité de cette réunion. Le sénateur Croll a écrit le 15 juin 1978 à l'ancien directeur administratif de l'Association canadienne des travailleurs sociaux, pour nous inviter à présenter notre point de vue sur cette question, et pour parler en particulier des inconvénients auxquels font face certains groupes d'âge de la société, et surtout les femmes. Je vais passer maintenant à mon exposé oral.

Je voudrais aussi vous dire que c'est un plaisir pour nous d'être ici. A ma droite se trouve M. Byron Gero, qui est directeur des services sociaux du Royal Ottawa Hospital, et qui occupe provisoirement les fonctions de directeur administratif de l'Association canadienne des travailleurs sociaux, en attendant qu'il y ait un directeur permanent.

Au nom de l'association nationale dont j'ai été le président de 1971 à 1973, et aussi au nom de la section de l'Ontario qui est la plus importante de notre organisation, je vais donc faire un exposé oral. Comme l'a dit le président, nous n'avons pas de mémoire mais je vais déposer deux documents à l'intention du Comité et de son personnel et j'attirerai votre attention sur deux autres, pour lesquels je n'ai pas de copie.

J'ai pensé commencer par vous raconter une anecdote au sujet d'événements qui se sont passés au cours du treizième

[Text]

on Gerontology, held in Jerusalem in 1975, where I had the honour of presenting a paper on the politics of aging in Canada. I attended a session chaired by Robert Havighurst of the University of Michigan, one of the distinguished figures in gerontology in North America who said that in the late 1950 she had edited a book on the subject of the needs and problems of elderly people in which he and his colleagues had advocated that as soon as possible American society should move towards a mandatory retirement age of 55 years. In 1975, when I heard him speak in Jerusalem, he said that if he were editing that book at that particular time—that is in the mid-1970s—he would have written that American society should proceed as quickly as possible to consider a mandatory retirement age of not less than 75. I think that little story will indicate to you the way our thinking has changed. I do not mean the thinking of the Canadian Association of Social Workers, but of the members of western industrial society about this question of elderly people, their participation in society, their longevity, the difficulties they face as they may be forced into what we will term premature retirement and the like.

The material which I wish to table for the staff—in so far as I have not soaked it here by the premature retirement of the first glass of water that was served to me, for which I apologize—is a brief which I presented to the Royal Commission on the Status of Pensions in Ontario as a volunteer activity, which the gentleman on my right asked me to undertake in the latter part of 1977. That royal commission, an Ontario group, has not yet reported but its final report is expected later this spring. The chairman is Donna J. Haley, Q.C. The royal commission presented a report which I would like to table. I have also recently completed, as the chairman of a task force on the health care of the aged, a document for the Ontario Council of Health, which is the senior advisory committee to the Ministry of Health of Ontario. This role which I have just enunciated is listed in the Ministry of Health Act. The document came out just before the end of 1978. I think the members of this committee, Mr. Chairman, will find it of some interest.

I should like to draw to your attention a document of which I have only one copy, but I know that your staff, if they have not already received it, may obtain it from Washington. It is a publication of the International Federation on Aging entitled "Mandatory Retirement: Blessing or Curse". It is a series of papers delivered as a part of the International Conference of Social Welfare, also held by coincidence in Israel in August, 1978. I shall quote at some point from the remarks made by the leading gerontologist in the United Kingdom, David Hobman.

The Deputy Chairman: Is it agreed, honourable senators, that these documents be included as appendices to today's record?

Hon. Senators: Agreed.

For text of documents see Appendices.

Professor Rose: Thank you. I should like to begin now by enunciating a number of components of the position of Canadian social workers on the subject of the Special Senate Committee on Retirement Age Policies.

Social workers, on the basis of their perception of an appropriate value system in a democratic society, hold the view

[Traduction]

Congrès international de gérontologie, tenu à Jérusalem en 1975, où j'avais eu l'honneur de présenter un document sur les politiques relatives au vieillissement au Canada. J'ai assisté à une séance présidée par Robert Havighurst, de l'université du Michigan; ce gérontologue éminent avait dit avoir publié, à la fin des années 50, un livre sur les besoins et les problèmes des personnes âgées dans lequel, avec ses collègues, il recommandait que la société américaine évolue le plus tôt possible vers la retraite obligatoire à 55 ans. En 1975, lorsque je l'ai entendu à Jérusalem, il dit que s'il devait publier ce livre maintenant, c'est-à-dire au milieu des années 70, il écrirait que la société américaine devrait évoluer le plus rapidement possible pour envisager l'âge de la retraite obligatoire à pas moins de 75 ans. Cette anecdote vous indiquera, je pense, dans quel sens nous avons évolué. Je ne parle pas de la façon de penser de l'Association canadienne des travailleurs sociaux, mais de celle des membres de la société industrielle occidentale, sur cette question des personnes âgées, de leur place dans la société, de leur longévité, des difficultés qu'elles rencontrent quand on les oblige à prendre ce que nous qualifierions de retraite anticipée!

Les documents que je souhaite déposer pour vos membres—dans la mesure où il n'a pas été trompé par le premier verre d'eau que l'on m'a servi, ce dont je vous demande de m'excuser—ce document dis-je, est un mémoire que j'ai présenté à titre bénévole, à la Commission Royale sur la situation des pensions en Ontario sur les instances du monsieur assis à ma droite, qui m'avait demandé de m'y consacrer à la fin de 1977. La Commission Royale, groupe de l'Ontario, n'a pas encore publié son rapport définitif qui devrait paraître plus tard, ce printemps. Son président est Donna J. Haley, c.r. La Commission a présenté un rapport que je voudrais déposer. Comme président d'un groupe d'étude sur la situation médicale des personnes âgées, j'ai récemment terminé un document pour le Conseil ontarien de la santé, comité consultatif auprès du ministère de la Santé en Ontario. Ce rôle est prévu par la Loi sur le ministère de la Santé. Ce document a été publié juste avant la fin de 1978. Je pense, monsieur le président, que les membres de ce Comité, le trouveront intéressant.

Je voudrais attirer votre attention sur un document dont j'ai un seul exemplaire, mais que votre personnel pourrait obtenir à Washington, s'il ne l'a pas déjà reçu. Il s'agit d'une publication de la Fédération internationale sur le vieillissement intitulée «Mandatory Retirement: Blessing or Curse». C'est une série de documents présentés dans le cadre de la Conférence internationale sur le bien-être social, tenue aussi par coincidence, en Israël, en août 1978. Je citerai tout à l'heure des remarques faites par l'éminent gérontologue du Royaume-Uni, David Hobman.

Le vice-président: Acceptez-vous, honorables sénateurs, que ces documents soient inclus en annexe aux délibérations d'aujourd'hui?

Des voix: Oui.

Ces documents figurent dans les Appendices.

M. Rose: Merci. Pour commencer maintenant, je voudrais énoncer un certain nombre de points de vue sur la position des travailleurs sociaux canadiens à l'égard du Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite.

Compte tenu de leur perception du système de valeurs d'une société démocratique, les travailleurs sociaux estiment que—et

[Text]

that—and the word “that” is then followed by six or seven propositions which I shall now enunciate. They hold the view that, first, retirement should be optional, not obligatory. It is well known, we feel, that health problems preventing adequate performance may be present at any age within a person's working life and that one cannot judge that these occur only at some arbitrary line, usually defined as 65 years. We hold the position in the second place that retirement should be flexible. The age of retirement, in our view, should be the choice of the individual, given fair health and an acceptable work performance. In that position we do not mean that such choice is entirely that of the employee, but should be a mutually agreed upon decision of employer and employee. In the third place we hold the position that retirement should be phased, once employed persons reach age 65, with the option of either a five-year period, that is to say that pension may be received at the rate of 20 per cent per annum over the ensuing five years as normal salary is reduced by the corresponding proportion, or may be received over a ten-year period in which pension is received at the rate of 10 per cent per annum and salary is commensurately reduced.

I would refer at this point to the document on health care for the aged put out by the task force which I chaired from December, 1976, until the fall of 1978 and until the ministry had a chance to examine the draft report and approve its publication in Ontario. In particular, I refer to a distinction that we made as a committee comprised of gerontologists, geriatricians, nurses, social workers and others, to a total of 11 persons. We heard witnesses from a number of medical subspecialties and paraprofessions attached to the health care system. The distinction was that the years 65 to 74 should be designated the “young old.” The years 75 to 84 should be designated the “middle old.” The years 85 plus should be designated the “old old.” That is not a new formulation for the members of this committee, I am sure, Mr. Chairman, but what we had in mind was thinking of this sort: that as most Canadians reach the age of 65, if they have been married the chances are statistically great that their spouses are still alive; many of their friends are still alive; their business associates and social associates continue to be present; their activities, other than employment, are much as they had been, if indeed they exist at all, and I will come back to that point a little later. They are not generally ill, although there is the onset of certain chronic disabilities. Hearing is clearly reduced. Eyesight must be carefully examined. But we are not talking about a group of disabled persons, but persons who are largely fit to continue activities as they have in the past.

The “young old” are not outside their own homes. Largely, they remain in the homes which they have rented or owned for some time, and they are generally as they have been. The reasons for this are well known to this group, I am sure, Mr. Chairman: the increasing quality of health care in Canada; increasing life expectancy as a result of improvements in the last 75 years in the general level of health, housing and

[Traduction]

ce «que» est ensuite suivi de six ou sept propositions que je vais maintenant énoncer. Ils estiment tout d'abord que la retraite devrait être non pas obligatoire mais volontaire. Tout le monde sait bien que des problèmes de santé qui empêchent un rendement satisfaisant peuvent se présenter à tout âge dans une vie professionnelle et qu'il est impossible de dire qu'ils ne se présenteront qu'à un seuil arbitraire, en général fixé à 65 ans. Nous estimons, en second lieu, que la retraite devrait être flexible. L'âge de la retraite devrait être selon nous laissé au choix de l'intéressé, s'il est en bonne santé et si son rendement professionnel est acceptable. Nous ne voulons pas dire par là que ce choix incombe uniquement à l'employé, mais qu'il devrait résulter d'une décision mutuelle de l'employeur et de l'employé. Troisièmement, nous pensons qu'il faudrait échelonner la retraite, une fois que les employés atteignent 65 ans; ils auraient la possibilité de se fixer une période de cinq ans, pendant laquelle ils pourraient toucher leur pension, dans une proportion de 20 p. 100 par an pendant les cinq ans qui suivent, leur salaire normal étant diminué de façon équivalente; ils pourraient aussi toucher leur pension pendant dix ans, dans la proportion de 10 p. 100 par an avec une diminution équivalente de leur salaire.

Je voudrais, à ce stade, vous rappeler le document sur les soins médicaux pour les personnes âgées, qui a été élaboré par le groupe d'étude que je présidais de décembre 1976 à l'automne de 1978, jusqu'à ce que le ministère puisse examiner le projet de rapport et en approuver sa publication en Ontario. Je voudrais en particulier rappeler une distinction que nous avons faite dans notre comité composé de gérontologues, des gériatres, d'infirmières, de travailleurs sociaux et d'autres personnes, onze au total. Nous avons entendu des témoins d'un certain nombre spécialités para-médicales et de professions connexes se rattachant aux soins médicaux. La distinction portait sur des catégories d'âge. De 65 à 74 ans il fallait parler de «première vieillesse», de 75 à 84 ans de «vieillesse moyenne» et de 85 ans et plus de «grande vieillesse». Cela n'est évidemment pas nouveau pour les membres de ce Comité, monsieur le président, mais voici ce que nous avons à l'esprit; c'est à 65 ans que la plupart des Canadiens mariés ont sur le plan statistique le plus de chances d'avoir leur conjoint encore en vie, de même que beaucoup de leurs amis. Leurs collègues et amis sont encore parmi eux, leurs activités, outre leur emploi, sont en grande partie ce qu'elles étaient auparavant, s'ils en avaient, et je reviendrai sur cela un peu plus tard. En général, ils ne sont pas malades, même s'ils commencent à souffrir de certains maux chroniques. Leur ouïe baisse manifestement. Il faut soigneusement examiner leur vue. Nous ne parlons pas d'un groupe de personnes handicapés, mais de citoyens tout à fait aptes à poursuivre les activités qu'ils exerçaient avant d'avoir 65 ans.

Les personnes âgées de la première catégorie vivent chez elles et en général dans la maison qu'elles louent ou dont elles sont propriétaires depuis quelque temps; en général leur situation reste la même. Vous en connaissez bien les raisons j'en suis sûr, monsieur le président; l'amélioration de la qualité des soins médicaux au Canada, l'accroissement de l'espérance de vie à la suite des améliorations du niveau général de la santé,

[Text]

nutrition in this country. I will come back to some of those points in due course.

In the next decade, the years 75 to 84, the "middle old" are beginning to suffer losses—the loss of spouse sometimes, the loss of associates sometimes, the onset of more serious chronic illnesses. But, generally speaking, many of these persons continue to be reasonably fit and, if they happen to be in certain professions, as you well know, Mr. Chairman—the independent, self-employed professions of medicine, law, dentistry, architecture, and consulting firms of one sort or another, and accounting—such persons do not retire; they remain on staff as senior consultants or they remain even more active than that well into their eighties. So, we term this group the "middle old."

When people reach 85 plus—and we have a great deal of evidence to draw a line at about that point—we are beginning to talk about the "old old." This group is likely composed of persons who are now alone in the sense that their spouse, if they were married, has passed away and so have many friends and associates. Illness is more serious. We know that the average age of admission to nursing homes in Ontario is now past 83 years of age. The average age of admission to homes for the aged, whether in the public sector or in the private sector, is somewhere between 82 and 84 years of age. The average age of admission to chronic care hospitals is in the same order. So we are beginning to run into the problem of institutionalization, and yet there are some people who continue to live alone in the community. Even though Canada is said to have a high degree of institutionalization among its elderly by comparison to other countries—somewhere between 7 and 8 per cent—that does mean that if you turn those figures around that 90-92 per cent or more continue to live in the community and in their own homes with the help of community based services of one type or another.

We hold the position, Mr. Chairman, as a fourth point that in a program of phased retirement, as I have suggested earlier, there are possibilities that the work week could be gradually shortened. Alternatively, there could be a transfer for some of the persons we have in mind to less arduous duties—to duties such as the instruction of persons coming along in the assumption of duties which are being relinquished—or both, a shorter work week and less arduous duties for persons who continue in employment past age 65.

We hold a fifth position, that I am sure is also familiar, that retirement pensions should be adequate in that the standards of adequacy in Canada should be based upon appropriate studies conducted within the five major regions in our nation with due regard to urban rural differentiations.

As an academic in social work education and as a member of the Association of Professional Social Workers since 1949, I have been in the company of many professional persons who have always been puzzled by the fact that in this country certain benefits which accrue to persons by virtue of age, such as the Old Age Security allowance, are the same amount of money whether one lives in a rural area, say, Gloucester

[Traduction]

du logement et de la nutrition au Canada depuis 75 ans. Nous reviendrons sur certaines de ces questions en temps voulu.

Dans la décennie suivante, de 75 à 84 ans, les personnes âgées commencent à subir des pertes, celle de leur conjoint parfois, ou d'associés et commencent à souffrir de maladies plus sérieuses et chroniques. Mais de façon générale, beaucoup de ces citoyens continuent à être relativement en forme, et si comme vous le savez bien, monsieur le président, ils occupent certaines professions, je veux parler des indépendants, de ceux qui sont médecin, avocat, dentiste, architecte, qui ont des cabinets d'expert-conseils et de comptabilité—ces gens-là ne prennent pas leur retraite de conseiller principal et sont même encore plus actifs vers la fin de leur quatre-vingts ans. Nous avons situé ce groupe dans la vieillesse intermédiaire.

A plus de 85 ans—et nous avons beaucoup de justifications pour fixer un seuil vers cet âge, on commence à parler de grande vieillesse. Ce groupe se compose en général de ceux qui sont maintenant seuls, en ce sens que s'ils étaient mariés leur conjoint est décédé, de même que beaucoup de leurs amis et associés. Les maladies sont plus graves. Nous savons que l'âge moyen d'admission dans les maisons de repos pour personnes âgées en Ontario est maintenant fixé à 83 ans. L'âge moyen d'admission pour les foyers de retraite, qu'il s'agisse du secteur public ou privé, se situe entre 82 et 84 ans. L'âge moyen d'admission dans les hôpitaux assurant des soins pour les malades chroniques se situe dans le même ordre. On commence donc à se heurter à des problèmes d'institutionnalisation, mais il y a encore certaines personnes de cet âge qui continuent à vivre seules dans la collectivité. Même si on dit que le Canada a beaucoup d'institutions pour ces citoyens âgés par rapport aux autres pays, soit entre 7 et 8 p. 100, cela signifie aussi que 90 à 92 p. 100 ou plus continuent à vivre dans la collectivité, dans leur propre foyer, en bénéficiant de l'aide de services communautaire de toutes sortes.

Quatrièmement, monsieur le président, nous aimerions que dans un programme de retraite progressive, il soit possible de raccourcir graduellement la semaine de travail. Par ailleurs, on pourrait attribuer, à certaines personnes auxquelles nous songeons, des fonctions moins difficiles—comme notamment l'accueil des nouveaux venus, fonctions qui jusque là avaient été négligées. On pourrait également utiliser les deux systèmes: une semaine de travail plus courte et des tâches moins difficiles pour les personnes qui continuent à travailler au-delà de 65 ans.

Je crois que vous connaissez également notre cinquième point: le montant des pensions de retraite devrait être suffisant. Par là, j'entends que les normes de «suffisance» au Canada devraient se fonder sur des études réalisées dans les cinq principales régions du pays en tenant compte des différenciations urbaines et rurales.

En tant que spécialiste de l'enseignement du travail social et en tant que membre de l'Association des travailleurs sociaux professionnels depuis 1949, j'ai cotoyé nombre de professionnels qui ont toujours été étonnés du fait qu'au Canada, certaines prestations versées à des personnes pour des questions d'âge, comme les allocations de vieillesse, s'élevaient au même montant, que ces personnes habitent la campagne—disons

[Text]

County in New Brunswick, or in downtown Montreal or downtown Toronto, as a member of a native group in the Northwest Territories or in downtown Vancouver. We do not think the amount of the Old Age Security allowance has ever been based upon standards of adequacy which have been appropriately measured: that is by the techniques that are within the purview of Canada's statistics. We feel that government, in its universal program, has avoided the responsibility of setting—and I recognize the political difficulty of this—what we are arguing for here, which may really amount to 10 different standards: five regions, and an urban and rural differentiation in each region with respect to the adequacy of retirement pensions.

Point six of our position, Mr. Chairman, is we believe that private companies should be regulated to ensure that they consistently approach the measures of adequacy within their regional location.

Recently I listened to a presentation by a competent actuary who has a consulting firm in the city of Toronto. He reminded the interviewers that the law in Canada provides that no employer/employee pension shall exceed in its payment 70 per cent of the average of final earnings. Whether they be the final three years, the final five years, the best five years or however the scheme is constructed, the law provides the maximum of 70 per cent. This consultant was asked what he thought might be adequate. Was 70 per cent appropriate, or must we not realize that the expectation in Canadian society is that persons throughout their life's work should be thinking about retirement and making some provision for some portion of the income upon which they will live after retirement? His view was that perhaps 50 per cent of final average earnings might be adequate if individuals were encouraged and able to make appropriate provision for their old age. It is not at all clear that many of the persons with whom social workers work are able to do so.

Finally, he was asked about what he thought was the position of most Canadians retiring today by comparison with the statement in law of 70 per cent and his judgment that perhaps 50 per cent might be adequate. He said it was his view that for those now retiring, Canadians were obtaining about 30 per cent of average final earnings in the employee/employer pensions, or, if you will, company pensions which they receive at this time in our history.

Our final point with respect to the position of Canadian social workers on the subject before us is that preparation for retirement should include awareness of the increasing opportunities available to older persons within the network of community services. In many of our urban centres in this nation we regret that the same quality, variety and quantity of services are not available in every urban area, and certainly as you get down to small towns and villages there may be little or no formality in the services available to support people to remain in their own homes and in their own communities. We believe that people should be educated long before retirement about the opportunities available to them as participants and

[Traduction]

dans le comté de Gloucester au Nouveau-Brunswick—ou le centre-ville de Montréal ou de Toronto—qu'elles vivent dans une réserve des Territoires du Nord-Ouest ou au centre-ville de Vancouver. D'après nous, le montant des allocations de vieillesse n'a jamais été fondé sur des normes de «suffisance» convenablement évaluées, c'est-à-dire en utilisant, par exemple, les techniques de Statistique Canada. Nous estimons que le gouvernement, dans son programme universel, a évité la responsabilité de fixer—et j'en reconnais la difficulté politique—des normes, qui pourraient en fait s'élever au nombre de dix, compte tenu des cinq régions et de la différenciation entre zones urbaines et rurales dans chaque région, pour la détermination du montant des pensions de retraite.

Sixièmement, nous estimons que les sociétés privées devraient être réglementées, pour veiller à ce qu'elles appliquent en permanence des normes de «suffisance» convenables dans leur région.

J'ai récemment écouté l'exposé d'un actuaire compétent de Toronto. Il a rappelé aux interviewers que le droit canadien interdit à une pension à laquelle ont contribué employeur et employé de dépasser 70 p. 100 de la moyenne du salaire des dernières années de travail. Qu'il s'agisse des trois ou des cinq dernières années ou des cinq meilleures années; quelle que soit la structure du régime, la loi prévoit un maximum de 70 p. 100. On a demandé à cet expert si, selon lui, 70 p. 100 était un montant approprié? La société canadienne ne s'attend-elle pas à ce que les personnes, au cours de leurs années de travail, songent à leur retraite et mettent suffisamment d'argent de côté pour leur permettre de vivre à ce moment-là. Il estimait que 50 p. 100 de la moyenne du revenu obtenu au cours des dernières années pourrait suffire si on encourageait les personnes à mettre suffisamment d'argent de côté pour leur vieillesse et si du moins on leur en donnait la possibilité. Or, il n'est pas du tout évident que les personnes avec lesquelles travaillent les travailleurs sociaux, puissent le faire.

Finalement, on lui a demandé quelle était, d'après lui, la situation de la plupart des Canadiens qui prennent leur retraite à l'heure actuelle, comparativement aux 70 p. 100 et aux 50 p. 100 sus-mentionnés. D'après lui, les Canadiens qui prennent leur retraite à l'heure actuelle obtiennent 30 p. 100 de la moyenne du revenu gagné les dernières années, avec le système de pensions auquel contribuent l'employé et l'employeur ou, si vous voulez, avec les pensions des sociétés, qu'ils reçoivent maintenant.

Voici notre dernier point, en ce qui concerne la position que préconisent les travailleurs sociaux au Canada à ce sujet. On devrait informer les personnes âgées au cours de la préparation à la retraite, de l'augmentation des débouchés qu'offre le réseau des services communautaires. Nous regrettons que la même qualité, la même variété, la même quantité de services ne soient pas offertes dans chaque centre urbain. En effet, lorsqu'il s'agit de petites municipalités ou de villages, il y a souvent peu si ce n'est aucune uniformité dans les services offerts pour aider les gens à rester chez eux, dans leur propre collectivité. On devrait informer les gens bien avant la retraite, des différents débouchés qui s'offrent à eux soit en tant que

[Text]

for them as beneficiaries or recipients. These may be voluntary or they may be paid on a part-time basis.

So the reference I underline encompasses both the retired person acting as a volunteer, paid or unpaid, in assisting other persons who are elderly and require a service, perhaps as simple as that of a friendly visitor or a person who would undertake a telephone check each day to inquire into the health of one or more persons, all the way to education in the availability of the network of services which is quite complicated in a metropolitan area like Toronto and very difficult for some elderly people to understand. In that case they are the recipient of service.

So we are talking about education for elderly people both as providers of service and as beneficiaries of service.

Now, Mr. Chairman, may I speak about the reasoning behind these positions advocated by Canadian social workers? These fall under four major headings which for simplicity we will simply call: Rights; Economic Implications; Mental Health; and Physical Health.

Under the heading of "Rights," we hold firmly to the view that compulsory retirement is an infringement of the autonomy of the person in our society. Self-determination and the dignity of every human being are, in our view, fundamental values of professional social work, and for that matter fundamental values of the democratic society in which we are fortunate to live. We hold that mandatory retirement violates both these elements—self-determination and the dignity of every human being.

We would also like to point out that the rights of young people to employment at the expense of forceable retirement of older people constitutes an infringement of the right to work by older people. We believe that both groups, the young and the elderly, are entitled to work in our society.

Under the heading of "Economic Implications," the continuation of older people in employment, we feel, adds more to the gross national product than the probable increment if they should be replaced by younger, less-experienced workers. It has been demonstrated in a variety of studies in several countries, and a number of these are referred to in this document from the International Federation on Aging—

Senator Deschatelets: Could you name a few of these countries?

Professor Rose: Yes, senator. There are references here in the papers to retirement policies in France, old age pensions and retirement rules in Sweden, employment of older workers in the United States, mandatory retirement in Israel, and philosophical views on compulsory retirement and its application in the United Kingdom. Those are some of the nations in which this matter has been studied.

[Traduction]

membres actifs soit en tant que prestataires. Il peut s'agir de travail bénévole ou de travail rémunéré à mi-temps.

Le principe auquel je fais appel englobe d'une part la personne retraitée qui agit en qualité de travailleur bénévole rémunéré ou non, pour aider d'autres personnes âgées pouvant nécessiter des services aussi simples qu'une visite amicale. Il peut également s'agir de quelqu'un qui entreprendrait de s'enquérir, par téléphone, de la santé d'une ou plusieurs personnes. Cela pourrait aller jusqu'à renseigner les gens sur l'existence d'un réseau de services, parfois très compliqué et très difficile à comprendre pour les personnes âgées; surtout lorsqu'il s'agit d'une zone métropolitaine comme Toronto. Dans ce cas, ces personnes seraient les bénéficiaires d'un service.

Nous parlons donc de l'information et nous disons que les personnes âgées pourraient être tout autant fournisseurs que bénéficiaires de services.

Maintenant, monsieur le président, puis-je dire un mot des motifs qui appuient les attitudes préconisées par les travailleurs sociaux du Canada. Ces motifs se regroupent en quatre principales catégories que, pour simplifier, nous appellerons comme suit: droits de la personne, répercussions économiques, hygiène mentale et santé physique.

En ce qui concerne les droits de la personne, nous soutenons que la retraite obligatoire constitue une atteinte à l'autonomie de la personne. En effet, l'autodétermination et la dignité de tout être humain constituent les valeurs fondamentales du travail social professionnel et celles également de la société démocratique dans laquelle nous vivons. Nous estimons donc que la retraite obligatoire va à l'encontre de ces deux éléments.

Nous aimerions également faire remarquer que le droit des jeunes à l'emploi, au prix de la retraite obligatoire des personnes plus âgées, constitue une atteinte du droit au travail de ces dernières. En effet, nous estimons que dans notre société, les deux groupes, jeunes et moins jeunes, ont droit au travail.

Pour ce qui est des répercussions économiques, nous estimons que le fait de maintenir en poste les personnes âgées augmente davantage le PNB, que ne le ferait leur remplacement par des employés plus jeunes et moins expérimentés. Cela a été démontré par tout un ensemble d'études effectuées dans divers pays, auxquelles on se réfère d'ailleurs à plusieurs reprises dans le document, depuis celle de la fédération internationale sur le vieillissement . . .

Le sénateur Deschatelets: Pourriez-vous nommer quelques-uns de ces pays?

M. Rose: Oui sénateur. On parle notamment ici des politiques relatives à la retraite en France, des pensions de vieillesse et des règlements en matière de retraite en Suède, de l'embauche des personnes âgées aux États-Unis, de la retraite obligatoire en Israël et de points de vue philosophiques sur la retraite obligatoire et son application au Royaume-Uni. Ce sont quelques-uns des pays, dans lesquels la question a été étudiée.

[Text]

In several countries it has been demonstrated that the group we have described or called the "young-old," that is age 65 to 74, and I must add at this point that other things being equal—that is, productivity on the one hand and good health on the other—those in that age group have reached a relatively high level of productivity; they experience fewer accidents on the job; they occasion a lower rate of absenteeism than their juniors. Fears have been expressed that the increasing numbers of retiring persons will have to be maintained by a diminishing number of working people, particularly from the year 1985 to the end of the century in the population projections issued by Statistics Canada for our nation. We feel that this need not occur if able, older people continue to work.

Under the heading of "Mental Health," some studies indicate that mandatory retirement results in emotional depression; other studies do not. Social work practitioners who work in depth with people who are forced to retire against their will can document the destructive impact of the loss of meaningful work, the loss of identity, the feeling of worthlessness that results. Here I turn to two paragraphs in the essay on the experience of the United Kingdom by David Hoffman, who is Director of an organization in England called Age Concern which has a history of some two decades. He is also president of the International Federation on Aging. In this paper delivered last August there are two paragraphs which I think are relevant to our arguments about mental and, to some extent, physical health.

However, whenever mandatory retirement takes place, there is no doubt for a great majority of men and women it is increasingly being seen as both a crude and cruel instrument which in industrialized societies has been largely responsible for the divisive and false separation of the working and retired population as well as for the false equation of retirement with old age. This is itself nonsense when retirement may well span three decades or more, and with advances in technology leading to shorter working lives, will, no doubt, result in a period of greater length in absolute or at least relative terms than a working career. It is already longer—that is, the period of retirement for many people—than childhood and adolescence combined for many people. But for all his potential freedom and possibilities for personal fulfilment, missing in many tedious working lives, retirement is often dreaded and the use of a mandatory chronological date which disregards individual occupational, financial or psychological needs may militate against the fulfilment of the person concerned as well as the enterprise with which he is associated, where his skills and experience may continue to have value or even to have enhanced value at the point in time at which they are discarded.

There is one additional brief paragraph:

There can be no doubt that this sense of rejection and feeling of depression associated with enforced retirement has led to the highest number of male suicides in the United Kingdom during the 12-month period between

[Traduction]

Dans plusieurs pays, il a été démontré que le groupe que nous avons inclus dans la «première vieillesse»—c'est-à-dire de 65 ans à 74 ans—atteint un niveau de productivité relativement élevé lorsqu'il bénéficie déjà d'une bonne productivité et d'une bonne santé. En effet, ces personnes ont moins d'accidents au travail, et s'absentent moins souvent que leurs collègues plus jeunes. Certains craignent qu'on ne puisse compenser le nombre croissant de mises à la retraite, vu la diminution de la population active, notamment de 1985 à la fin du siècle, si l'on en croit les perspectives démographiques de Statistique Canada. Cela ne se produirait pas si les personnes âgées aptes restaient sur le marché.

Ensuite, pour ce qui est de l'hygiène mentale, des études ont démontré que la retraite obligatoire provoquait des dépressions émotionnelles. Ce n'est pas le cas de toutes les études. Les travailleurs sociaux, qui se penchent attentivement sur le cas de personnes qui ont été obligées de prendre leur retraite, peuvent préciser les répercussions destructives de la perte d'un emploi valable. En effet, il en résulte toujours une perte d'identité, et une impression d'inutilité, je me référerai ici à deux paragraphes d'un essai sur l'expérience britannique en la matière, de David Hoffman, directeur d'un organisme créé il y a vingt ans en Grande-Bretagne: «Age Concern». M. Hoffman est également président de la Fédération internationale sur le vieillissement. Donc, dans ce document publié en août dernier, il y a deux paragraphes qui, d'après moi, touchent à la question de l'hygiène mentale et, dans une certaine mesure, à la santé physique.

Chaque fois qu'il y a une retraite obligatoire, elle est de plus en plus considérée par une grande majorité d'individus, comme une façon de procéder brutale et cruelle; notre société industrialisée est largement responsable de la fausse distinction entre travailleur et retraité, et de la fausse association entre retraite et vieillesse. En effet, la retraite est un nonsens surtout lorsqu'elle doit durer très longtemps; comme les progrès technologiques raccourcissent la vie professionnelle, elle finira par durer, en termes absolus si ce n'est relatifs, plus longtemps qu'une carrière professionnelle. Pour nombre de gens, elle est déjà plus longue que l'enfance et l'adolescence combinées. Même compte tenu de la liberté et des possibilités d'épanouissement personnel qu'elle offre et qui manquaient durant la vie professionnelle routinière, la retraite est quand même considérée avec appréhension. En effet, l'utilisation d'une date chronologique obligatoire qui ne tient pas compte des aspirations personnelles, professionnelles, financières ou psychologiques, va à l'encontre de l'épanouissement de l'intéressé et du succès de l'entreprise pour laquelle il travaille surtout si son expérience et ses aptitudes sont encore reconnues, voire valorisées au moment où, justement, on décide de le mettre au rancart.

Il y a un autre bref paragraphe:

Le sentiment de rejet et de dépression lié à la retraite obligatoire, a provoqué au Royaume Uni le plus haut taux de suicide rencontré dans les douze mois s'écoulant entre

[Text]

ages 65 to 66. It would be interesting to compare these figures with those from other societies and differing cultures.

In our studies in Ontario for the Task Force on Health Care for the Aged, we read in the journal of the Canadian Medical Association that the elderly people, by comparison with adolescents, attempt suicide more than any other group in our society but are not as successful as adolescents in achieving that terminal state. This is the report of studies by Canadian physicians.

Under the heading of "Physical Health" we know that the general level of health of the Canadian population has improved substantially. Life expectancy has increased 75 per cent in this century; death rates overall have declined; and today at age 65 most Canadians are in good health, are active and energetic. Many have never developed alternative tasks, hobbies and interests, and their whole way of life is clearly broken as forced retirement occurs. Another way of expressing this point is that their roles are shrinking and disappearing. Social workers are clearly familiar with the impact on marriage among what I shall call loosely the working class when the male spouse retires. The man is in close proximity with his wife within the home and she in turn is not accustomed to the presence of another person in the home on a continuous basis. Social workers have discovered that there is an increasing tendency to marital conflict among persons in their mid-60s when one retires and then is ever present, when their lives for perhaps 30 or 40 years previously had been such that there were different aspects of a 24-hour day in which one spouse was present sometimes and was active in employment for at least one-third of the day.

Finally, let us turn to a subject which I know is dear to the hearts of a number of you—and I am very pleased to see Senator Bird here today because of this. She will remember that I was her choice as a reviewer of the chapter on poverty in the final report of the Royal Commission on the Status of Women. I want to speak briefly about that now and about a matter which is of great concern to Canadians, and certainly to Canadian social workers, and that is the position of women in Canadian society and in the Canadian welfare system. I would like to quote from a paper which I presented called "Employment and Social Welfare", which was delivered to a conference on full employment sponsored by the Social Planning Council of Metropolitan Toronto, my own Faculty of Social Work at the University of Toronto, and the Metropolitan Toronto Trade and Labour Council on November 28, 1978, just a few weeks ago. I repeat now what I had to say at that time about the disabilities of women.

It is now well known that among those who are designated by one technique or another to be "in poverty" in Canada in the late 1970s, women constitute a significant number and proportion. These persons may be at one end of the age distribution, widows, divorced individuals or women who never married. Their capacity to provide retirement income during

[Traduction]

65 et 66 ans. Il serait intéressant de comparer ces chiffres avec ceux d'autres collectivités ou d'autres cultures.

En Ontario, lors des études que nous avons effectuées pour le groupe de travail sur les soins médicaux prodigués aux personnes âgées, nous avons lu, dans le bulletin de l'Association médicale canadienne, que les personnes âgées, comparativement aux adolescents, essayaient de se suicider bien plus que toute autre groupe de notre société, mais y réussissaient moins bien. C'est du moins ce que dit le rapport des médecins canadiens.

Pour ce qui est de la santé, nous savons que celle du Canadien en général s'est grandement améliorée. En effet, l'espérance de vie a, au cours de ce siècle, augmenté de 75 p. 100, le taux de mortalité a généralement diminué et, à l'heure actuelle, les Canadiens de 65 ans sont, pour la plupart, en bonne santé, actifs et énergiques. Nombre d'entre eux ne se sont jamais lancés dans d'autres occupations, loisirs ou intérêts et donc la retraite forcée constitue pour eux une rupture de leur façon de vivre. En d'autres termes, leur rôle dans la société rapetisse, pour ne pas dire disparaît. Les travailleurs sociaux connaissent bien l'impact que produit sur le mariage, dans les classes inférieures, la mise à la retraite du chef de famille. En effet, celui-ci se retrouve près de sa femme, laquelle n'est-pas habituée à la présence d'une autre personne à la maison d'une manière continue. Les travailleurs sociaux ont, en outre, découvert que la tendance aux conflits conjugaux augmentait parmi les personnes de 65 ans lorsque l'un des conjoints prenait sa retraite. En effet, celui-ci est constamment présent alors qu'au cours des 30 ou 40 années précédentes, la journée de 24 heures était toute différente, étant donné que le conjoint n'était là que de temps en temps et vaquait à ses occupations professionnelles pendant au moins le tiers de la journée.

Passons maintenant à un autre sujet, qui est cher à un bon nombre d'entre vous, et je suis d'ailleurs très heureux que le sénateur Bird soit là aujourd'hui. Elle se rappellera sans doute qu'elle m'a choisi pour étudier le chapitre sur la pauvreté que contient le rapport final de la Commission royale d'enquête sur le statut de la femme. Je voudrais donc brièvement parler de ce chapitre et d'une autre question qui préoccupe tous les Canadiens, et notamment les travailleurs sociaux, à savoir: la situation de la femme dans la société canadienne et dans le système du bien-être. Je voudrais vous citer des passages d'un document intitulé «L'emploi et le bien-être social», que j'ai présenté lors d'une conférence sur le plein emploi, laquelle, parrainée par le Social Planning Council of Metropolitan Toronto, la faculté où j'enseigne à Toronto, et le Metropolitan Toronto Trade and Labour Council, a eu lieu le 8 novembre 1978. Voilà ce que j'avais à dire, à l'époque, sur la situation de la femme.

L'on sait que parmi les personnes désignées comme «pauvres» au Canada, depuis la fin des années 70, les femmes en constituent une grande partie. Il peut s'agir de personnes âgées, de veuves, de femmes divorcées ou de célibataires. Leurs possibilités, au cours des 50 dernières années, de s'assurer un revenu de retraite, étaient extrêmement limitées et ce pour les

[Text]

the past 50 years was extremely limited, partly by social custom affecting employment of women, partly by the traditional role of women within the family, partly by the traditional employment offered to women who entered the labour market, employment which was almost always relatively low paid, and partly by discrimination against women who sought to enter the labour force at all. The fact that women in Ontario employed as school teachers were required to leave their position up to and including the first years following World War II if they married is a very clear example of this phenomenon.

We thus have a large number of quite elderly women in Canada who are poor. Those who believe that this situation will change very rapidly during the next 20 years are over-optimistic. Women now approaching 65 years of age have had only a slightly better chance than their predecessors to provide pension income beyond the guaranteed minimum. Many have worked for short periods, or even for years, in the traditional low-paid service industries or in finance, insurance and real estate, or wholesale or retail trades. These are three of the eight leading industries for which the average weekly wage is published by Statistics Canada; and, incidentally, these three service industries—finance, insurance and real estate grouped as one, and wholesale or retail trades grouped as one—consistently demonstrate the lowest average remuneration.

At the other end of the age distribution, as it were, society has now changed its attitudes in the last quarter century towards the unmarried mother who wishes to keep her baby and maintain a household, toward the mother who attempts to maintain a family headed by herself with dependent children by virtue of the death, desertion or divorce of her former husband.

The number of families of dependent children headed by a woman in Canada has doubled within the last two decades. The burden has become significant within the provinces which maintained income support programs financed entirely with provincial funds until cost-sharing was introduced under the Canada Assistance Plan in the late 1960s—and I am referring to the old program known as Mother's Allowance. Moreover, in most provinces these programs now known as family benefits are increasingly expensive in so far as social services are provided along with monetary payments to help the family maintain stability and, hopefully, to enable the children to break out of the familiar cycle of poverty represented by low income, low education, low skills, lack of employment, lack of earnings, marriage, and a low-income family once again and the next generation, and so on.

Unemployment, Mr. Chairman, strikes very hard at women. Insofar as women have entered the labour force in larger numbers in recent years, they have not been able to earn

[Traduction]

raisons suivantes: les pratiques de la société relatives à l'embauche des femmes, le rôle traditionnel de la femme de la femme dans la famille, les emplois traditionnels offerts aux femmes qui entrent sur le marché, la rémunération modeste des femmes et enfin la discrimination manifestée contre celles qui veulent faire partie de la population active. Le fait qu'en Ontario, jusqu'aux premières années qui suivirent la Seconde guerre mondiale, on ait demandé aux enseignantes de quitter leur emploi si elles se mariaient, illustre clairement ce phénomène!

Il existe donc au Canada un grand nombre de femmes âgées qui sont pauvres. Ceux qui pensent que cette situation va changer rapidement dans les 20 prochaines années sont trop optimistes. Les femmes qui approchent actuellement l'âge de 65 ans ont eu, par rapport à celles qui les ont précédées, des chances à peine meilleures d'obtenir un revenu de retraite supérieur au minimum garanti. Nombreuses sont celles qui ont travaillé pendant une courte période ou même pendant plusieurs années dans des secteurs faiblement rétribués de l'industrie des services tels que les finances, les assurances, l'immobilier, ou le commerce de gros ou de détail. Sur les huit principaux secteurs pour lesquels Statistique Canada publie une moyenne des salaires hebdomadaires, je voudrais indiquer que c'est dans ces trois secteurs de services, à savoir premièrement les finances, deuxièmement le groupe des assurances et de l'immobilier et, troisièmement, le groupe du commerce de gros et de détail, que l'on trouve la rémunération moyenne la plus faible.

A l'autre extrémité de l'échelle des âges on constate que la société a modifié son attitude au cours des 25 dernières années vis-à-vis de la mère célibataire qui souhaite élever ses enfants et entretenir un foyer, et vis-à-vis de la mère qui essaye d'élever à elle seule une famille dans les cas où il y a eu divorce, lorsque le père est décédé ou lorsqu'il a abandonné les siens.

Le nombre des familles dirigées par une femme seule a doublé au Canada ces 20 dernières années. Elles constituaient une charge importante pour les provinces qui offrent des programmes de maintien du revenu financés entièrement à même les fonds provinciaux jusqu'à l'introduction du principe du partage des coûts grâce au régime d'assistance publique du Canada à la fin des années 60—je veux parler de l'ancien programme appelé «allocations à la mère». En outre, dans la plupart des provinces, ces programmes appelés maintenant «allocations familiales» coûtent de plus en plus cher dans la mesure où des services sociaux sont proposés en plus des versements en argent visant à aider la famille à assurer sa stabilité et à permettre aux enfants de briser le cycle bien connu de la pauvreté que représentent les faibles revenus, l'éducation insuffisante, le manque de qualification, le manque de possibilité d'emplois, les revenus insuffisants, les difficultés du mariage, qui se traduisent, à la génération suivante, par une nouvelle famille à faible revenu.

Monsieur le président, le chômage frappe très durement les femmes. Bien qu'elles soient entrées en grand nombre dans la main-d'œuvre active ces dernières années, elles n'ont pas été en

[Text]

income at the rate of men undertaking similar responsibilities, no matter what the equal pay for equal work legislation may appear to state. Moreover, an important proportion of women in the labour force work only part time by choice rather than by virtue of market forces, although the latter are not unimportant.

During the past two or three years unemployment among women in Canada has increased to the point where for those 25 years of age and older the number of women unemployed is now greater than the number of unemployed men over the age of 25. This was not true for a number of years, from the late 1960s to the middle 1970s. Women do, of course, qualify for unemployment insurance, but their lower earnings mean lower unemployment insurance benefits, their lower contributions to the Canada Pension Plan ultimately mean lower retirement income, and their personal humiliation cannot be measured in terms of dollars and programs. Nor can we predict the impact upon their children of substantial unemployment of women who are the heads of families.

Poverty among women has not been alleviated by the relatively fortunate economic circumstances in Canada since the end of World War II. Unfortunately, a good deal of the progress made by women within the first two decades of this period of affluence has already been lost during the last several years—years in which the rate of unemployment has doubled and threatens to increase even further as we vary between 800,000 and 1.1 million unemployed persons at different seasons of the year.

In concluding these comments from a paper I delivered last November, I should like to read into the record a simple table from the Bank of Montreal *Business Review* for May, 1978, which indicates a breakdown of the total number of unemployed, cross-classified by sex and main age group for the two years 1961 and 1977.

These, I think, Mr. Chairman, are startling figures. Youth, defined as 14 to 24 years, in 1961 constituted 33 per cent exactly of 468,000 unemployed persons on the average in 1961. In 1977 youth were 48.1 per cent of an average unemployment in that year of 862,000 Canadians. Women, 25 years of age and over, were in 1961 only 6.2 per cent of unemployment among 468,000 Canadians. In 1977 women over 25 years of age were 23.4 per cent of all unemployment of 862,000 persons. Men 25 years of age and over in 1961 were 60.8 per cent of total unemployment on the average in that year, and by 1977 men 25 years of age and over were only 28.5 per cent of unemployment. Those are extremely significant data.

It is our view, Mr. Chairman, that the Canada Pension Plan should be amended to permit women in the home and those who become unemployed female members of the labour force to contribute what they can to that portion which the beneficiary pays, up to, of course, the maximum pensionable annual earnings. It would be our view that the state must match these contributions.

[Traduction]

mesure d'obtenir des revenus comparables à ceux des hommes qui assument des responsabilités analogues, en dépit des dispositions législatives qui prévoient un salaire égal pour un travail égal. En outre, une partie importante des femmes qui travaillent ont choisi un emploi à temps partiel ou y ont été contraintes par la force du marché—et ce dernier groupe n'est pas négligeable.

Au cours des deux ou trois dernières années, le chômage parmi les femmes au Canada a augmenté à tel point que, pour celles de plus de 25 ans, le taux de chômage est maintenant supérieur à celui des hommes de plus de 25 ans. Cela n'était pas le cas il y a un certain nombre d'années, notamment de la fin des années 60 au milieu des années 70. Naturellement, les femmes peuvent bénéficier de l'assurance-chômage, mais leurs revenus inférieurs se traduisent pas des prestations d'assurance-chômage inférieures, et le moindre montant de leurs contributions au Régime des pensions du Canada se traduit finalement par un revenu de retraite inférieur; en outre, l'humiliation qu'elles ressentent ne peut être mesurée en termes de dollars ou de programmes. Personne ne peut non plus prédire les conséquences sur les enfants du taux de chômage élevé pour les femmes qui sont chefs de famille.

Les circonstances économiques relativement heureuses du Canada, depuis la fin de la seconde guerre mondiale, n'ont pas diminué la pauvreté parmi les femmes. Une bonne partie des progrès qu'elles ont réalisés pendant les 20 premières années de cette période d'abondance a malheureusement été perdue ces dernières années, au cours desquelles le taux de chômage a doublé; il menace d'augmenter encore car actuellement selon la saison, le nombre total des chômeurs varie entre 800,000 et 1.1 million.

Pour clore ces commentaires sur le document communiqué le 1^{er} novembre dernier, j'aimerais maintenant vous donner lecture d'un tableau du bulletin de la Banque de Montréal de mai 1978, qui indique la répartition du nombre total des chômeurs selon le sexe et le groupe d'âge, pour les deux années 1961 et 1977.

Ces chiffres, monsieur le président, sont alarmants. Les jeunes âgés de 14 à 24 ans représentaient en 1961 33 p. 100 des 468,000 chômeurs. En 1977, ils représentaient 48.1 p. 100 du total, qui était alors de 862,000 chômeurs. En 1961, les femmes de plus de 25 ans ne représentaient que 6.2 p. 100 des 468,000 chômeurs canadiens. En 1977, elles représentaient 23.4 p. 100 du total des 862,000 chômeurs. En 1961, les hommes âgés de plus de 25 ans représentaient 60.8 p. 100 de la moyenne totale des chômeurs pour cette année, alors qu'en 1977, les hommes de plus de 25 ans ne représentaient plus que 28.5 p. 100 des chômeurs. Voilà des données extrêmement significatives.

Nous estimons, monsieur le président, que le Régime des pensions du Canada devrait être modifié pour permettre aux femmes au foyer et aux chômeuses de contribuer dans la mesure de leurs possibilités à la partie des cotisations qui est assumée par le bénéficiaire, à concurrence, naturellement, du maximum des revenus annuels soumis à cotisation. A notre avis, l'État devrait prendre en charge la différence.

[Text]

I refer to the fact that at the moment both employees and employers pay 1.8 per cent up to a certain maximum level of pensionable earnings.

The work record of women and the data I have given you suggest that their ultimate benefit from the Canada Pension Plan will be of almost no help once they are past 65 and past 75, when they are likely to be without a spouse, if they have been married. We do not think it would be terribly difficult to permit such persons to continue contributing whatever they can. It may be just 1 per cent. It may be some fraction. We would hope that the state would match their contributions.

In conclusion, Mr. Chairman, under present conditions Canada is losing for the most part the value of the knowledge and expertise of prematurely retired individuals. Moreover, we are already an aging society in which the proportion of the elderly and the proportion of women among the elderly in the most dependent older age groups, 75 to 84 and particularly 85 plus, is projected to increase substantially. I have the projections here, if the committee would like to hear them, up to the year 2001 for Canada and for Ontario and for the male and female distributions.

Insofar as optional, flexible and humane retirement policies can assist Canadian society to meet the enormous financial requirements which can already be predicted, we believe that such policies should be adopted as soon as possible.

I thank you very much, Mr. Chairman and members of the committee.

The Deputy Chairman: Thank you, Dr. Rose, for your highly competent presentation. You have given us a lot of material, some of which is quite technical, and it may take a reading of today's proceedings for us to get the full benefit of it. In the meantime I am sure senators have a number of questions to put to you. I will start with Senator Bird.

Senator Bird: Thank you very much, Mr. Chairman.

Dr. Rose, I guess I will begin at the end and work back, if I may, because I have a number of questions.

The whole question of amending the Canada Pension Plan is, as you know, one of the things we have wracked our brains on. When the Minister of National Health and Welfare appeared before us, we asked her if the department had done any studies in depth. She said the only answer they had seemed to come up with was that to allow the housewife in the home to contribute or have someone help her to contribute only helped in the upper income group. The poor, who are the ones who will have a rotten time when they reach age 65, are really not going to be helped by that. I wonder if you could talk a little more about the rationale of that, because I wish we could get an answer.

[Traduction]

Je vous rappelle qu'actuellement, l'employé et l'employeur versent 1.9 p. 100, à concurrence d'un maximum de revenus soumis à cotisation.

Les données que je vous ai soumises sur le travail des femmes indique que les prestations qu'elles recevront du Régime de pensions du Canada ne leur sera pratiquement d'aucun secours une fois qu'elles auront passé 65 et 75 ans, alors qu'elles auront vraisemblablement perdu leur conjoint, si elles ont été mariées. Il ne nous semble pas tellement difficile d'autoriser ces personnes à continuer de contribuer, dans la mesure de leurs possibilités, ne serait-ce que pour un pour cent. Nous espérons que l'État prendra en charge le reste du montant.

En conclusion, monsieur le président, dans les circonstances actuelles, le Canada perd l'essentiel de la valeur des connaissances et de l'expérience des travailleurs qui prennent une retraite anticipée. En outre, nous constituons déjà une société âgée dans laquelle la proportion des personnes âgées, et celle des femmes dans la plupart des groupes d'âge les plus dépendants, à savoir de 75 à 84 ans et particulièrement après 85 ans, devraient augmenter sensiblement. J'ai ici les prévisions dans ce domaine jusqu'à l'année 2001 pour le Canada et l'Ontario et pour chacun des deux sexes. Le comité pourra en prendre connaissance.

Dans la mesure où des politiques de retraite souples, humaines, et basées sur le choix de l'intéressé, peuvent aider la société canadienne à faire face aux énormes exigences financières déjà prévisibles, nous pensons que ces politiques devraient être adoptées le plus tôt possible.

Je vous remercie, monsieur le président, ainsi que tous les membres du Comité.

Le vice-président: Merci, monsieur Rose, pour ce très brillant exposé. Vous nous avez communiqué un grand nombre de données dont certaines sont très techniques et il nous faudra lire les délibérations d'aujourd'hui pour les exploiter pleinement. D'ici là, je suis sûr que les sénateurs auront un certain nombre de questions à vous poser. Je commencerai par le sénateur Bird.

Le sénateur Bird: Merci beaucoup, monsieur le président.

Monsieur Rose, il me semble préférable de commencer par vos derniers arguments puis de remonter jusqu'au début de votre intervention, car j'ai un certain nombre de questions à vous poser.

Toute la question de la modification du Régime des pensions du Canada est, comme vous le savez, un des sujets auxquels nous nous consacrons. Lors de la comparution du ministre de la Santé nationale et du Bien-être social, nous lui avons demandé si son ministère avait procédé à des études approfondies de la question. Elle nous a répondu que, selon les constatations de ses fonctionnaires, le fait d'autoriser la femme au foyer à contribuer ou à bénéficier d'une aide lui permettant de contribuer ne pouvait être avantageux que dans le groupe des revenus supérieurs. Cette mesure ne favorisera nullement les pauvres, ni ceux qui vont avoir toutes les peines du monde lorsqu'ils atteindront 65 ans, et qui ne recevront aucune aide.

[Text]

Professor Rose: Mr. Chairman, I think the minister's response to that question assumes that we are entirely within the domain of market forces, and is based upon an assumption that the female members of a household within the lowest 40 per cent or one-third of the income distribution could not possibly contribute. If that is so, then I think we have to find a way to make a contribution for them. I do not think that is impossible.

Senator Bird: How?

Professor Rose: Senator Bird, I think those contributions would simply have to come out of the Consolidated Revenue Fund. I am not advocating the position, but it has occurred to a number of us, since the federal government has recently made a move in the reallocation of resources within the family allowances program, that it would not be impossible to make a similar move within the field of the old age security allowance program. I refer to the fact that one of the major complaints we certainly hear in our field has to do with the universality of certain programs we all favoured a great many years ago. We were delighted in 1951 and 1952 when the means test old age pension was converted to a universal system of benefits, which you will remember at that time was \$40 a month at age 70. In 1970 the Honourable Mr. Munro introduced a white paper in which he sought to freeze the old age security allowance at the figure it had just about reached then, which was \$80 a month, and reallocate the resources saved to those persons who were needy.

We are talking about a group of needy persons. We are talking about a group of persons who are not able to build up the funds for their ultimate retirement. We also know that this is not an easy exercise. I have heard the Honourable Monique Bégin point out that across Canada 54 per cent—I believe that was the figure—54 per cent of all Canadians over the age of 65 have so little income that they qualify for all or part of the guaranteed income supplement. In Ontario the figure is 48 per cent. So we are not dealing with vast numbers of well-to-do older or retired persons who could be cut off so that a body of resources could be transferred. But insofar as that is possible at all—and I am not suggesting a means test for the elderly—it should be done. I think it is possible to use the same techniques that were used in the family allowances to reallocate some of the resources now being paid universally to persons over 65 to be credited to those who clearly will retire without a penny.

Senator Bird: This would include not only the women who stay at home most of their working lives but also those women who would have no pensions at all. I hope I am correct on the figures, but I understand 59 per cent of men and only 27 per cent of women have private pensions at all, which means again, of course, women in the lower paid ghetto jobs, traditional women's jobs. So, there again, you are getting a situa-

[Traduction]

J'aimerais que vous nous expliquiez la raison de cette situation.

M. Rose: Monsieur le président, je pense que la réponse du ministre suppose que nous considérons uniquement le domaine des forces en présence sur le marché, et elle suppose que, dans un foyer où les revenus se situent dans les 40 p. 100 ou dans le tiers inférieur, la femme ne pourra pas contribuer. Si tel est le cas, je pense qu'il faut trouver une solution pour qu'elle puisse contribuer. Je ne pense pas que ce soit impossible.

Le sénateur Bird: Comment faudrait-il faire?

M. Rose: Sénateur Bird, je pense qu'il faudrait tout simplement que ces contributions proviennent du Fonds du revenu consolidé. Je ne préconise pas cette solution, mais un certain nombre d'entre nous l'ont envisagée, étant donné que le gouvernement fédéral a récemment procédé à une nouvelle répartition des ressources au sein du programme des allocations familiales, et qu'il ne serait pas impossible de prendre une mesure analogue pour les programmes d'allocations de sécurité de la vieillesse. Je veux parler du fait que l'une des principales doléances formulées le plus souvent dans notre domaine concerne l'universalité de certains programmes, que nous avons toujours approuvée. En 1951 et 1952, nous nous sommes félicités de l'abandon de l'évaluation des moyens d'existence au profit d'un système universel de prestations qui, comme vous vous en souvenez, étaient à l'époque de \$40 par mois à 70 ans. En 1970, l'honorable M. Munro a présenté un livre blanc dans lequel il faisait part de son intention de bloquer les prestations de sécurité de la vieillesse au chiffre qui venait d'être atteint, à savoir \$80 par mois, et de redistribuer les ressources ainsi épargnées aux nécessiteux.

Nous parlons d'un groupe de personnes nécessiteuses. Il s'agit de personnes qui ne sont pas capables de constituer un fonds pour leur retraite. Nous savons tous que ce n'est pas chose facile. J'ai entendu l'honorable Monique Bégin expliquer que dans l'ensemble du Canada, 54 p. 100, je crois, de tous les Canadiens âgés de plus de 65 ans ont si peu de revenus qu'ils ont droit à une partie ou à la totalité du supplément de revenu garanti. En Ontario, le chiffre est de 48 p. 100. Nous n'avons donc pas affaire à un grand nombre de personnes âgées vivant à leur aise ou de retraités qui pourraient se passer de prestations, ce qui permettrait le transfert de ressources importantes. Mais il faut le faire dans la mesure du possible; cependant, je ne préconise pas l'évaluation des moyens de subsistance pour les personnes âgées. Je pense qu'il est possible de recourir à la méthode utilisée en matière d'allocations familiales, pour prélever une partie des sommes actuellement versées à toutes les personnes âgées de plus de 65 ans et la consacrer intégralement à celles qui se retrouveront sans un sous à leur départ en retraite.

Le sénateur Bird: Parmi celles-ci, on trouve non seulement les femmes qui passent l'essentiel de leur vie à la maison, mais également celles qui ont travaillé et qui n'auraient aucune pension de retraite. Je pense avoir bien compris les chiffres, mais je crois que 59 p. 100 des hommes, contre 27 p. 100 seulement des femmes, ont des pensions privées, ce qui signifie, encore une fois, qu'il s'agit des femmes qui ont occupé les

[Text]

tion of the working poor. I do not see how you can reallocate this when these poor people retire, unless you have a means test. I am more and more coming to the conclusion that we have to have a means test. We have already accepted that without calling it that—it is politically unpopular—in the idea of cutting it off at the amount of \$18,000.

A grave concern of this committee is, what in the world is the government going to do to help women? The private sector is not doing what it could do, and yet you cannot pass legislation saying the private sector has to provide pensions. I am sure you have thought about that. I would be grateful if you could expand on this.

Professor Rose: Obviously, as Senator Bird has pointed out, there is no easy answer. I cannot pretend to have an answer that will solve the problem, but I do think that in this nation the facts concerning the number and proportion of elderly women who will survive into the 21st century over the age of 85 will outnumber men by a ratio of something like 85 to one. This is despite all we have heard about women in the labour force incurring the same occupational diseases as men—heart attacks, lung cancer, alcoholism and the like. They may to some degree be experiencing such disabilities but there is no evident trend. There appear to be certain genetic strengths in women which have not yet been violated by the adoption of our life style.

To get back to the point, when you are confronted with the fact that these are going to be the numbers and these are the people who have been unable to make any significant provision for their retirement, I think it is self-evident that the state is going to have to devise techniques to make it possible for such persons to maintain themselves as far as possible in their own homes and in their own communities.

That may not be entirely a matter of money; it may be, in part, a matter of services. At the moment I happen to be engaged in research with our graduate students under the general title of "The Autonomous Elderly," by which we mean the capacity of older people to maintain themselves within their own homes and within their own communities. We have interviewed almost 200 people in the last year in Toronto whose names we have received from "Meals on Wheels" programs, homemaking programs, senior citizens' centres and the like, to find out what it is that enables them to live in their own homes and in their own communities in the age groups from 65 up. What it amounts to, in substantial measure, is a whole series or a network of community services upon which such persons rely.

Some of the programs are very simple; some of them are not so simple; some of them are free; some of them involve a small cost which elderly people are happy to pay as a measure of their independence—such as payment for a meal that is delivered to the door.

[Traduction]

postes les moins bien rétribués, réservés traditionnellement aux femmes. Encore une fois, il s'agit d'une situation qui concerne les travailleurs défavorisés. Je ne vois pas comment redistribuer des sommes à ces retraités, à moins de recourir à une évaluation des moyens de subsistance. Je suis de plus en plus tenté de penser qu'il faudra y recourir. Nous l'avons déjà accepté, bien que ce fût sous un autre nom—du point de vue politique, c'est une méthode très critiquée—lorsque nous avons décidé de supprimer les allocations à partir de \$18,000.

Notre comité se préoccupe très sérieusement de ce que va faire le gouvernement pour aider les femmes. Le secteur privé ne fait pas tout ce qu'il pourrait faire et cependant, on ne peut pas adopter de lois obligeant le secteur privé à prévoir des pensions. Je suis sûr que vous y avez pensé. Je vous serais reconnaissant de nous fournir des détails là-dessus.

M. Rose: Naturellement, comme l'a indiqué le sénateur Bird, il n'est pas facile de répondre à cela. Je ne peux pas prétendre avoir une solution qui résoudra le problème. Il me semble que, par rapport aux hommes, la proportion des Canadiennes âgées qui vont dépasser l'âge de 85 ans après la fin de ce siècle sera d'environ 85 contre 1. Ceci en dépit de tout ce que nous savons concernant les femmes au travail, qui auraient les mêmes maladies professionnelles que les hommes, maladie de cœur, cancer du poumon, alcoolisme etc. Il se peut que dans une certaine mesure elles soient victimes de ces déséquilibres, mais il ne se dessine aucune tendance nette. Il semble que notre mode de vie n'ait pas influé jusqu'ici sur un certain nombre de forces héréditaires génétiques dans la femme.

Pour en revenir à la question, lorsque vous citez le fait que ces personnes vont faire nombre et que ce sont elles qui n'ont pas pu, justement, cotiser pour leur retraite, je pense qu'il est évident que l'État devra mettre en place des dispositifs permettant à ces personnes de rester chez elles autant que possible et au sein des collectivités auxquelles elles appartiennent.

Ce n'est peut-être pas uniquement un simple problème d'argent. Il se peut que ce soit en partie une question de services. J'ai entrepris, avec mes étudiants diplômés, une recherche qui porte le titre général: «Le troisième âge autonome» ce par quoi nous désignons la capacité des vieilles personnes de se maintenir et de subvenir à leurs propres besoins en restant chez elles et au sein de leur propre collectivité. Nous avons interrogé presque 200 personnes l'an passé, à Toronto, dont les noms nous avaient été communiqués par des responsables du programme «Meals on Wheels», des programmes à domicile, des centres pour personnes âgées etc, afin de cerner les raisons qui les rendent capables de rester chez elles et dans leur collectivité à partir de 65 ans et au-delà. La question se résume, grosso modo, en une gamme, à tout un éventail de services communautaires auxquels ont recours ces personnes.

Certains de ces programmes sont extrêmement simples, certains le sont moins. Certains sont gratuits, d'autres exigent une petite participation que ces personnes âgées sont heureuses de payer, pour gage de leur indépendance; une cotisation pour un repas servi à la maison par exemple.

[Text]

I am not sure that the answer lies entirely in legislation or entirely in economic manipulation to make it possible for such persons—and we are speaking particularly of elderly women—to reach age 65 or 75 or whatever it should be, with more dollars. For one thing, we cannot at this stage predict in the least what the value of those dollars will be in the year 2001 or in 1991, or, for that matter, even in two or three years from now.

We do not see much merit in setting targets that are dollar targets. In addition to making it possible in some measure—and I do not have the answer to this—for older females to make some provision for their old age, I believe Health and Welfare Canada, for example, has explored with the provinces in the past few years the possibility of a sharing in some fashion of CPP benefits between husband and wife.

Since 1966 we have been contributing 1.8 per cent of our income, up to a certain level, and our employers have done the same. What is so magical about 1.8 per cent? Economists are beginning to worry us by indicating that the total intake of our revenue will be insufficient to meet the total pay-out by some year in the second half of the 1980s. It is conceivable that what we need to be paying by that time may be 3 per cent on both sides of the equation. By the end of the century perhaps it will be 7 per cent. I am throwing out figures I have read with respect to the American social security program known as Old Age and Survivors Insurance.

There are economic arguments about this kind of approach because from the employer's point of view this tends to be a tax or an increase in his cost of production. So I come back to the notion that it may be possible, with whatever income is available, for many people to maintain themselves decently in the community if the community can demonstrate interest through voluntary activities and some that are not voluntary but are extensions of existing community services or new services designed specifically to enable people to live as long as possible in their own homes and their own communities.

I might throw in one thought that is not easy again to visualize if we have, and continue to have, a large degree of unemployment among persons 15 to 24 years of age. Many of us cannot see why there is not strong encouragement for many of these young persons to enter fields of paraprofessional activity on behalf of elderly people. There are jobs there that have not even been conceived of yet. They may not be well paid in terms of someone's aspiration to be a highly skilled craftsman at \$20 an hour, but those latter jobs do not exist in great profusion. I am speaking of the devotion of young people to service for the elderly in paid positions, whether they be called gerontological aides, members of services for the elderly, or whatever. To me, this is far more preferable than the vast number of unemployed in the group loosely termed youth.

Senator Bird: That is interesting. Gunnar Myrdal said exactly the same thing when I interviewed him in Sweden. The problem is to make young people realize they can do things.

[Traduction]

Lorsqu'il est question de permettre à ces vieilles personnes, ces vieilles femmes en particulier, d'atteindre l'âge de 65 ou 75 ans, avec des possibilités financières plus importantes, je ne suis pas certain que la solution soit entièrement affaire de législation ou de manipulation économique. En particulier, nous ne sommes pas en mesure à l'heure actuelle de dire ce que sera la valeur de l'argent en l'an 2001 ou même en 1991. Et même dans deux ou trois ans.

Il n'y a pas grand intérêt à se fixer des objectifs exprimés en dollars, pour ce qui concerne les femmes âgées. Si je ne me trompe, Santé et Bien-être Canada a mis à l'étude, parallèlement aux provinces, la possibilité de faire partager les retraites du RPC par la femme et le mari.

Depuis 1966, nous versons des cotisations à partir de 1.8 p. 100 de notre revenu jusqu'à un certain plafond, et nos employeurs font de même. Quelle est donc la force magique de ces 1.8 p. 100? Les économistes nous causent de vives inquiétudes en nous disant que le total de notre revenu sera insuffisant pour faire face aux dépenses dans la seconde moitié des années 80. Il est donc possible qu'à cette date nous soyons obligés de cotiser à 3 p. 100, des deux côtés. Avant la fin du siècle nous en serons peut-être à 7 p. 100. Ce sont des chiffres que je cite par référence au programme américain de sécurité sociale connu sous le titre Old Age and Survivors Insurance (Assurance du Vieil âge et du Survivant).

Ce genre de dispositif fait intervenir des questions d'ordre économique, puisque l'employeur considère qu'il assume une charge supplémentaire ou si vous voulez que son coût de production en est augmenté. J'en reviens donc à l'idée qu'il pourrait être possible à beaucoup de gens, quel que soit leur revenu, de continuer à vivre décemment au sein de leur collectivité, si celle-ci montre suffisamment d'intérêt en développant des programmes bénévoles, ou d'autres qui, sans être bénévoles, seraient un élargissement des services communautaires déjà en place; ou en créant de nouveaux services conçus spécifiquement pour permettre aux habitants de vivre aussi longtemps que possible chez eux et dans leur collectivité.

Je vais faire une proposition, qu'il n'est pas facile de se représenter concrètement tant que nous aurons une masse aussi importante de chômeurs chez les jeunes de 15 à 24 ans. Beaucoup d'entre nous ne comprennent pas en effet, pourquoi on n'encourage pas plus vivement ces jeunes gens à prendre des responsabilités dans des domaines para-professionnels au service des vieux. Il y a là des emplois possibles dont on n'a même pas idée. Sans doute ne sont-ils pas très lucratifs, si on les compare à ces emplois exigeant une qualification, à \$20 de l'heure, et qui d'ailleurs ne courent pas les rues. Je fais ici allusion au dévouement possible de jeunes gens au service des plus âgés, dans des emplois rémunérés, qui pourraient s'appeler aide gérontologique, service à la vieillesse etc. Ce serait à mon sens bien préférable à cette cohorte de chômeurs appartenant à ce qu'on appelle très largement la jeunesse.

Le sénateur Bird: Cela me semble intéressant. C'est exactement ce que disait Gunnar Myrdal, lorsque je l'ai interviewé en Suède. Il s'agit de faire prendre conscience aux jeunes des

[Text]

What you are saying quite clearly is that perhaps it is not so important to amend the Canada Pension Plan as it is to provide community services. Services are more important than money. Somebody would have to pay the young people, so it comes back to money again.

Senator Bosa: I congratulate Professor Rose and Mr. Gero for such a good presentation. Their testimony has brought new perspective to our committee.

There are two or three questions that puzzle me. In the points that you enumerated at the very beginning you said, No. 1, that retirement should be optional, and, No. 3, that retiring employees ought to be phased out. You mentioned a five-year period and a 10-year period. You stated that in the phasing-out period an employee should be able to draw 20 per cent of his income from his pension, and the balance, I presume, would be provided by his employer.

Since we are dealing with approximately only 5 per cent who have shown a desire to continue to work if they had an opportunity to do so, these individuals would be capable of carrying out their responsibilities. How do you think these people would feel if their salaries were to be supplemented by pension when they are performing exactly the same duties as they were before, and what companies would have the facilities to accommodate a phase-out project other than large institutions such as government or perhaps universities?

Professor Rose: Our view of flexibility was very difficult to conceptualize. The third suggestion we made, a phasing-out process, was one suggestion we thought we should make to the committee. I certainly had not realized that the group which might wish to continue working past age 65 would be as little as 5 per cent. It is possible that if other opportunities exist it might be greater. We are also very much aware of the fact that both in the United States and Canada and other countries, from the material I have read, there is a significant proportion of people who, given the opportunity, will retire at age 60, 62 or whatever.

I think your question is not only fair but a very good one when you ask what organization would have the capacity to introduce a flexible scheme of the sort that we are suggesting, which is a five-year retirement process to age 70, or possibly a 10-year retirement process to age 75. We certainly assumed at the beginning that an annual medical examination and certification of the person's health would be essential. We also assumed that there would be reports from supervisory personnel that this person continues to be productive and is required and useful.

I agree that it is very difficult to conceive of small firms or firms with only recently devised employer—employee pension schemes being able to devote a portion of the pension fund to this kind of phasing-out process.

I believe what we had in mind was that if you take as an example the five-year phasing-out opportunity, the savings on

[Traduction]

possibilités inutilisées. Ce que vous dites clairement, c'est qu'il n'est peut-être pas aussi important de réviser le Régime de pensions du Canada, que de promouvoir des services communautaires. Les services sont plus importants que l'argent. Mais il faudrait tout de même payer ces jeunes gens, et on en revient donc aux questions d'argent.

Le sénateur Bosa: J'aimerais féliciter le professeur Rose et M. Gero pour leur exposé remarquable. Leur témoignage ouvre des perspectives à notre comité.

Deux ou trois questions me préoccupent. Au début de votre exposé, vous avez fait une énumération et le point numéro 1 établissait que le départ à la retraite devrait être facultatif, et le point numéro 3, que les employés devraient pouvoir opter pour un départ progressif. Vous avez fait allusion à des plans quinquennaux ou décennaux. Vous avez déclaré que pendant cette période d'échelonnement, l'employé devrait pouvoir percevoir 20 pour cent de son revenu sous forme de prestation de retraite, le reste je suppose serait pris en charge par l'employeur.

Les 5 pour cent, qui ont exprimé le désir de rester employés, s'ils en ont la possibilité, seraient donc en mesure de continuer à assumer leurs responsabilités. Comment à votre avis réagiraient ces personnes dont les revenus seraient en partie assurés par leur retraite alors qu'ils feraient exactement le même travail que par le passé, et quelle compagnie aurait les possibilités gestionnelles de mettre en place un tel programme échelonné, si ce n'est les institutions aussi importantes que le gouvernement ou peut-être les universités?

M. Rose: Notre conception de la souplesse a été difficile à mettre au point. Notre troisième suggestion, concernant cette mise à la retraite par paliers, nous avons jugé qu'il fallait la proposer au comité. Je n'avais en aucun cas l'idée de la proportion minime, 5 pour cent, de gens qui désirent continuer à travailler après 65 ans. On peut toujours penser que, si d'autres possibilités leur sont offertes, leur nombre augmentera. Nous savons également, qu'il y a aux États-Unis, au Canada et dans d'autres pays, dont nous possédons les statistiques, une part importante de gens qui, s'ils en avaient la possibilité, prendraient la retraite à 60 ou 62 ans.

Je suis tout à fait d'accord avec vous lorsque vous demandez quel type d'organisme pourrait mettre en place un dispositif aussi souple que celui que nous avons proposé en matière de retraite progressive sur cinq ans jusqu'à 70 ans, ou sur dix ans jusqu'à 75 ans. Nous n'avons pas oublié de préciser au début, qu'un examen médical annuel certifiant la personne en bonne santé serait absolument nécessaire. Nous avons également supposé, que des rapports établis par un personnel de surveillance assurerait que la personne en question est productive, nécessaire, utile.

Je sais qu'il est extrêmement difficile d'imaginer que de petites entreprises, ou même des entreprises dont le dispositif de régime de retraite à cotisations partagées vient d'être mis en place, consacrent une partie de ces fonds au financement de ces retraites progressives.

Si je ne me trompe, votre idée était que, par exemple dans le cas d'une retraite échelonnée sur 5 ans, les économies réalisées

[Text]

the person's wage down from 100 per cent to 80 per cent, to 60 per cent, to 40 per cent could be transferred, in part, to the retirement fund. The person would receive in the first year 20 per cent of total income as received in the year prior to retirement from his already accumulated retirement entitlement, and the other 80 per cent of his income from wages. The employer is making a saving there.

How would this work? We are not entirely sure. What organizations might be able to accomplish this? I agree with Senator Bosa that it may be the larger organizations in the country, but they also maintain the largest proportion of employment. The eight leading industries cited by Statistics Canada apparently provide more than half the total employment in the labour force in Canada. They include almost all of the major resource industries, the manufacturing industry, the service industries, banks, finance, real estate and the like.

When you come to the universities, that is a question which is closer to my heart. Whether they would have the resources to develop this type of opportunity, I do not know. What universities tend to do is to offer the opportunity of part-time employment to persons who have reached the age of 65, such as the teaching of a course, the counselling of students in graduate studies. Moreover, academics have always aspired to the same privileges as physicians and lawyers and others and never retire. They maintain library privileges; they sometimes have office space, and, without being facetious, they have usually accumulated so much material in their offices over 30 or 40 years that the very thought of bringing all this material home is enough to—

Senator Bosa: Make them want to continue work?

Professor Rose: Well, it is the wife's threat of divorce if they turn up with another 4,000 volumes when the home itself is already overloaded. I think your question is an excellent one, and I am not sure that technically this scheme would work. But we think that if there is a phasing-out process, it could work in another way and that is without even touching the pension fund.

What I referred to is the possibility of permitting a person who normally would have retired—and that is why I refer to the university approach—to undertake part-time work, perhaps to work half-time or to move to less arduous duties which are paid perhaps with part-time remuneration. At the same time it is to be hoped that the pension would remain a substantial part and would continue to accumulate to age 70, or whatever.

Senator Bosa: You said that the elderly should have the right to work, and you try to make a comparison with the view that the elderly should retire in order to make way for younger people to be employed. Then you follow that by saying that youth also should have the right to work. I do not want to be facetious, but that is rather a motherhood statement. Everybody has the right to work. Would you attach to that also some obligation to accept the kind of work that might be available?

[Traduction]

sur le salaire de l'employé à partir de 100 p. 100, puis 80 p. 100, 60 p. 100 et 40 p. 100, pourraient être versées en partie à la caisse de retraite. 20 p. 100 du revenu total de l'employé, égal d'ailleurs à celui de l'année précédente, lui seraient versés à partir des réserves accumulées pour la retraite; le reste, 80 p. 100 proviendrait du salaire. C'est-à-dire que l'employeur réalise une économie.

Comment cela fonctionnerait-il? Nous n'en sommes pas encore certains. Quelles organisations, entreprises, seraient capables de mettre ce plan en application? Je suis d'accord avec le sénateur Bosa pour dire que, peut-être seuls les organismes importants de ce pays, qui emploient également la plus grande partie des employés, seraient capables de l'appliquer. D'après Statistique Canada, les 8 premières industries emploient plus de la moitié du total de la main-d'œuvre canadienne. On y compte les industries de produits de base, les industries manufacturières, les industries de services, les banques, la finance, les sociétés immobilières.

Le cas des universités me tient particulièrement à cœur. Je ne sais pas si elles pourraient mettre ce genre de plan en application. Ce que les universités ont tendance à faire c'est d'offrir des emplois à temps partiel aux personnes qui ont atteint l'âge de 65 ans; il s'agit de donner un cours, de conseiller des étudiants. De plus, les universitaires ont toujours aspiré à jouir des mêmes privilèges que les médecins, les avocats etc., et ne veulent pas prendre leur retraite. Ils continuent à s'occuper dans les bibliothèques, continuent à avoir un bureau quelque part, et, il se produit des cas, ce n'est pas une plaisanterie, où ils ont accumulé tant de matériel dans leur bureau pendant leurs 30 ou 40 années de service, que la seule idée d'avoir à déménager suffit à . . .

Le sénateur Bosa: Leur faire souhaiter rester en poste?

M. Rose: C'est-à-dire que c'est la menace de divorce de leur femme, dans le cas où ils apporteraient 4,000 volumes supplémentaires dans une maison déjà pleine à craquer. Je pense donc que votre question est tout à fait justifiée, et je ne suis pas certain que ce plan puisse être appliqué. Nous pensons cependant que ce processus par paliers, pourrait fonctionner d'une autre manière, c'est-à-dire sans même faire appel à la caisse de retraite.

Ce à quoi j'ai fait allusion, c'est la possibilité d'offrir à toute personne qui normalement serait partie à la retraite, et c'est pour cela que j'ai fait allusion à l'université, un travail à temps partiel, ou même de prendre en charge des responsabilités moins lourdes rémunérées sur la base d'un temps partiel. En même temps, il est souhaitable que la part de la retraite reste suffisamment importante et qu'elle continue à être cumulée jusqu'à l'âge de 70 ans ou plus.

Le sénateur Bosa: Vous avez dit que les personnes âgées devraient avoir le droit de travailler et vous essayiez d'établir une comparaison en partant de l'idée que les personnes âgées devraient prendre leur retraite afin de permettre aux plus jeunes de travailler. Vous affirmez ensuite que les jeunes devraient également avoir le droit de travailler. Je ne voudrais pas faire de l'esprit, c'est plutôt une déclaration à l'emporte-pièce. Tout le monde a le droit de travailler. Mais y attache-

[Text]

I was parliamentary representative in Belgrade a year ago last January concerning the Helsinki Agreement. I was received by the vice-president of the Assembly of the Yugoslav Parliament, and during a long discussion certain aspects of their system came to light. He also gave me a copy of the constitution of the Yugoslav system of government, and I read part of it. It said that every citizen of Yugoslavia has the right to work and has the right to a dwelling. In our discussions he said that there were a 150,000 unemployed in Yugoslavia, and 750,000 Yugoslavs had passports to allow them to work outside of the country. The embassy driver told me that he was too old to get married—although he was only 33—because he could not begin to contemplate marriage because he would not be able to get a dwelling for about five or six years. He lived with his parents.

So, when we talk about rights, I am simply pointing out that in a country where there are no strikes, where the economy is planned, where there is no parliamentary opposition and where the government can do whatever it wants to do in the way it wants to do it, they still have the same problems as we have, and we are a parliamentary democracy. How can we possibly conceive of having these rights in our system of government when even totalitarian systems cannot guarantee the same rights at the expense of other freedoms?

Professor Rose: I am very much aware of what you have said, senator, and I learned this, as you did, first hand, because one of my fields of interest has been the field of housing and urban development, and I have been a member of the Ontario Housing Corporation Board since 1964—that is, since its inception. We visited the Scandinavian countries at one time. In Sweden the standard of housing accommodation and the right to housing were both guaranteed at a high level. We learned that the waiting list was 10 years long. This was some explanation of the reason why there was a very high incidence of unmarried parenthood and the like.

I think what we are concerned about is this, speaking from the point of view of the Canadian social workers, we are worried about a backlash directed toward elderly people in this country based on two conceptions, one of which may be real and one of which may be quite imaginary. One part of this backlash is occasioned by the data which we have had available, and I am sure it has been presented to you by Statistics Canada, on the requirement of succeeding generations to provide additional funds to meet the old age pension or old age security allowances required by twice the number of persons, within the next 21 years, as we now have over the age of 65, the possibility that the Canada Pension Plan funds may fall short, and this would mean additional taxes on those who are working. We have talked and thought for a great many years about something called the dependence-independence ratio, where we have taken a look at the proportion of persons within the ages of approximately 20 to 64 and assumed, not entirely correctly, that those under 20 were not "productive", as the economists put it, and that those over 65 were no longer economically "productive". About 1950, the proportion of

[Traduction]

riez-vous également une certaine obligation à accepter le genre de travail qui pourrait se présenter?

Il y a un an, en janvier, j'étais parmi les délégués du Parlement à la Conférence de Belgrade sur l'Accord d'Helsinki et j'ai été reçu par le vice-président de l'Assemblée du Parlement yougoslave, avec lequel je me suis entretenu longuement sur certains aspects de leur système. Il m'a également remis un exemplaire de la constitution du système yougoslave dont j'ai lu une partie. Il y est dit que tout citoyen yougoslave a le droit de travailler et de se loger. Le vice-président me disait qu'il y avait 150,000 chômeurs en Yougoslavie et que 750,000 Yougoslaves avaient des passeports leur permettant de travailler à l'extérieur du pays; le chauffeur de l'ambassade m'a confié qu'il était trop vieux pour se marier—même s'il n'avait que 33 ans—qu'il ne pouvait songer à se marier parce qu'il ne pourrait trouver à se loger avant 5 ou 6 ans. Il vivait avec ses parents.

Alors, lorsqu'on parle de droits, je veux simplement souligner que dans un pays où il n'y a pas de grèves, où l'économie est planifiée, où il n'y a pas d'opposition parlementaire et où le gouvernement peut faire tout ce qu'il veut, comme il le veut, on a les mêmes problèmes qu'ici, où nous avons une démocratie parlementaire. Comment peut-on songer à obtenir ces droits dans notre système de gouvernement alors que même les régimes totalitaires ne peuvent les garantir au détriment d'autres libertés?

M. Rose: Je suis tout à fait au courant de ce que vous avez dit, sénateur, et je l'ai appris par moi-même, tout comme vous, parce que je me suis beaucoup intéressé au logement et au développement urbain et que je suis membre du Ontario Housing Corporation Board depuis sa création en 1964. Nous avons visité à un certain moment les pays scandinaves. En Suède, la norme de l'habitation était élevée et le droit au logement était garanti. Nous avons appris que la liste d'attente était de 10 ans. Cela expliquait un peu pourquoi il y avait tant de couples non mariés avec des enfants et d'autres situations du genre.

Je crois que ce qui nous préoccupe, et je parle au nom des travailleurs sociaux canadiens, c'est que la situation ait un contrecoup qui retombe sur les personnes âgées de notre pays et fondé sur deux conceptions dont l'une peut être réelle et l'autre purement imaginaire. Ce contrecoup résulte en partie des données qui nous ont été fournies, et je suis convaincu que Statistique Canada nous en a fait part, sur la nécessité pour les générations futures de verser les fonds supplémentaires qui permettront d'assurer des prestations, d'ici les 21 prochaines années, à deux fois plus de personnes âgées qu'il n'y en a maintenant et sur la possibilité qu'on finisse par manquer de fonds pour alimenter la caisse du Régime de pensions du Canada de sorte que les travailleurs devront payer plus d'impôts pour remédier à cette insuffisance. Nous avons parlé pendant des années de ce qu'on appelait le rapport dépendance-indépendance: nous avons étudié la proportion de personnes ayant entre 20 et 64 ans en supposant, pas tout à fait à raison, que ceux qui avaient moins de 20 ans étaient «non productifs» comme disent les économistes, et que ceux qui avaient plus de 65 ans n'étaient plus «productifs» du point de

[Text]

persons aged 20 to 64 fell below 60 per cent of the total labour force for the first time in Canadian history.

Now, putting all the data together, we are quite concerned that not simply the generation which is now 15 to 24, but those who are 25 to 34, and 35 to 44, are possibly becoming resentful of these demands that they read about, while having many difficulties to solve on their own account to provide housing for themselves, to maintain their income at a time of high inflation, and even to maintain their jobs at a time of high unemployment. We are very worried about this backlash, and this is one of the reasons why we wanted to state our understanding of the fact that some younger people today feel that if older people would only get out sooner, perhaps at 60 or perhaps at 55, the situation with respect to employment among the group aged 15 to 24, or even in the next few years, would improve drastically. We cannot see any evidence that this is likely to happen, although we are still worrying about the backlash. By that I mean to say we do not think that the human system in this country is composed of a set of parts such as was the case with the early cars built by Henry Ford and his contemporaries where the parts were interchangeable. We do not think that the retirement of a large number of Canadians under the age of 65 necessarily opens up positions for young people who are unemployed in the age group 15 to 24. What we understand when we talk to employers—and we all have contact with persons who come from the fields of industry, manufacturing, banking and others, who voluntarily serve in social services, and all of us sit on boards of one sort or another, and we meet people from upper-income groups—is that the pressure is really from middle management. It is those in the age group 45 to 54 and those who are in their mid-50s who would like to see some of the older persons retire. We can understand this without sympathizing with it.

That is one half of the backlash. Maybe it is both sides of the backlash. We are afraid that there is a view that older people are monopolizing the positions which younger ones could fill, and we think that is quite incorrect. We also feel there is going to be tremendous resentment about additional costs later in this century and into the twenty-first century to maintain the larger numbers of elderly people. I do not know whether you have seen the projections of Statistics Canada to the year 2031, but there will be over six million persons at that point—we won't be here—over the age of 65.

Senator Bosa raised another question of considerable significance. It was on the point that we have a group of persons who may remain unemployed because they are unattracted by some of the opportunities available in this country, and frankly we do not know how to deal with this without sacrificing human rights. We heard what he said about Yugoslavia and we know that rights are guaranteed in the constitutions of many countries. They are not necessarily guaranteed in our Constitution, and yet those rights are a group of words which cannot be

[Traduction]

vue économique. Vers 1950, le nombre de personnes dont l'âge se situait entre 20 et 64 ans présentait pour la première fois dans l'histoire canadienne moins de 60 p. 100 de la population active totale.

Si l'on rassemble toutes ces données, on s'inquiète beaucoup du fait que non seulement la génération actuelle des 15 à 24 ans, mais aussi celle des 25 à 34 ans et des 35 à 44 ans, puissent s'indigner de ces demandes dont on parle dans les journaux alors qu'ils ont eux-mêmes beaucoup de difficultés à surmonter, que ce soit pour se loger, maintenir leur revenu à un moment où le taux d'inflation est élevé ou même conserver leur emploi en période de fort chômage. Nous nous inquiétons beaucoup de ce contrecoup, et c'est une des raisons pour lesquelles nous voulions vous dire que nous comprenons que certains jeunes gens pensent de nos jours que si les personnes âgées prenaient leur retraite un peu plus tôt, à 60 ans peut-être ou même à 55, la situation de l'emploi chez les 15 à 24 ans ou même au cours des prochaines années s'améliorerait grandement. Rien ne nous prouve que ce sera le cas, et pourtant, nous continuons de nous préoccuper du contrecoup. Ce que je veux dire, c'est que nous ne pensons pas que notre société soit constituée d'une série de pièces interchangeables comme les premières voitures construites par Henry Ford et ses contemporains. Nous ne croyons pas que la retraite d'un nombre important de Canadiens de moins de 65 ans ouvre nécessairement des postes à de jeunes chômeurs de 15 à 24 ans. Ce que nous comprenons lorsque nous parlons avec des employeurs—nous avons tous des contrats avec des personnes qui viennent des secteurs de l'industrie, de la fabrication, des banques et d'autres, qui participent volontairement à des services sociaux, nous avons tous siégé à des conseils d'un genre ou d'un autre et nous avons rencontré des personnes dont le revenu est supérieur à la moyenne—c'est que la pression vient vraiment des cadres moyens. Ce sont ceux qui ont entre 45 et 54 ans et ceux qui sont au milieu de la cinquantaine qui aimeraient voir les plus âgés prendre leur retraite. Nous pouvons le comprendre sans toutefois partager leur point de vue.

Voilà pour la moitié du contrecoup. Mais il s'agit peut-être de ses deux aspects. Nous avons peur que certains croient que les personnes âgées monopolisent des postes que des plus jeunes pourraient occuper et nous croyons que c'est tout à fait faux. Nous sentons également que les gens seront très mécontents, à la fin du présent siècle et au début du prochain, de devoir payer plus cher pour faire vivre les personnes âgées, qui seront alors plus nombreuses. Je ne sais pas si vous avez vu les prévisions de Statistique Canada jusqu'en 2031, mais il y aura à ce moment-là plus de six millions de personnes âgées de plus de 65 ans.

Le sénateur Bosa a soulevé une autre question très importante, le cas des personnes qui restent en chômage parce qu'elles ne sont attirées par aucun des emplois qu'on leur offre au pays. Honnêtement, je ne sais pas comment on pourrait s'occuper de ces cas sans sacrifier certains droits de la personne. Nous avons entendu ce qu'il a dit au sujet de la Yougoslavie et nous savons que les droits sont garantis dans les constitutions de nombreux pays. Ils ne le sont pas nécessairement dans la nôtre et encore ces droits ne sont-ils que, des

[Text]

translated into action. Perhaps your point is that our emphasis upon the right to work of the elderly ignores the right to work of the young, but what we are saying is that we do not want to encourage young people to hate old people.

Senator Bosa: My point was also that perhaps there should be some obligation on the part of the young to accept jobs where they are available, because not everybody could be guaranteed the right to live in downtown Toronto or to have a job in downtown Toronto when there are other jobs available.

Professor Rose: It is a very serious question.

Senator Bosa: My final question, Mr. Chairman, relates to the regional differences in the amount of pension that ought to be received by people who live in certain regions because the standard of living differs in different parts of the country. Ideally, it does make sense, I suppose, to suggest that people from different parts of the country should receive different pensions according to the cost of living in the particular region, but do you think, psychologically, people would accept that, having contributed identical amounts of money? For example, would someone from P.E.I. or Newfoundland accept a lower pension simply because the cost of living there is not as great as in urban areas such as Toronto, Montreal or Ottawa, bearing in mind that he contributed the same amount towards the pension? How would you sell such a point?

Professor Rose: It is an extremely difficult question. I agree with you that, politically, it is perhaps impossible. If it had been politically possible, I should think it would have been implemented within the last 30 years. But psychologically, as you have pointed out, it might be absolutely impossible. Nevertheless, we think it is a position that needs to be given much consideration.

Senator Bird: It would require a means test of some kind. The principle of universality is one we all accepted in the days before we had such a well developed computer system.

Senator Norrie: With respect to the program having the elderly stay in their own homes, do you not see many dangers in that? How can you monitor all of these people who would be looking after these homes, making sure the people are not neglected and making sure that the monitors are not pulling the wool over your eyes? It is difficult enough to get good nurses in nursing homes. You have to be alert to make sure they are doing their jobs properly. But it would be a monumental task to make sure that the service people going round to monitor these homes were actually doing the job properly. It is a wonderful idea, however.

Professor Rose: The answer lies, senator, in two possibilities: one is voluntary; and the other is a semi-public program known as "Home Care".

I agree with the implication of your first statement that a person living in her own home in her own community should be checked every single day. That must be done. It may

[Traduction]

mots qui ne peuvent se traduire en actions. Il voulait peut-être dire que notre insistance sur le droit des personnes âgées à travailler ne tient aucun compte du droit des jeunes à travailler, mais ce que nous disons, c'est que nous ne voulons pas encourager les jeunes à détester les personnes âgées.

Le sénateur Bosa: Mais je voulais aussi faire ressortir qu'on devrait peut-être obliger les jeunes à accepter les emplois qu'on leur offre, parce qu'on ne peut garantir à tous et chacun le droit de vivre au centre-ville de Toronto ou d'y avoir un emploi alors que d'autres emplois sont disponibles.

M. Rose: C'est une question très sérieuse.

Le sénateur Bosa: Ma dernière question, monsieur le président, porte sur la proposition que le montant des pensions dépende des régions où vivent les pensionnés, puisque le niveau de vie n'est pas le même partout au pays. Idéalement, je suppose qu'il doit être sensé de prétendre que les personnes des diverses parties du pays devraient toucher des pensions différentes, établies en fonction du coût de la vie dans la région où ils résident, mais pensez-vous, que psychologiquement, les pensionnés accepteraient cela, puisqu'ils ont tous versé des contributions identiques? Par exemple, une personne de l'Île-du-Prince-Édouard ou de Terre-Neuve accepterait-elle une pension inférieure simplement parce que le coût de la vie dans sa province n'est pas aussi élevé que dans des régions urbaines comme Toronto, Montréal ou Ottawa, tout en sachant très bien qu'il a versé les mêmes cotisations au Régime de pensions? Comment arriveriez-vous à vendre cette idée?

M. Rose: C'est une question très difficile. Je conviens avec vous, que du point de vue politique, c'est peut-être impossible. Si cela avait été possible, j'imagine qu'on l'aurait fait au cours des 30 dernières années. Mais du point de vue psychologique, comme vous l'avez souligné, cela pourrait se révéler absolument impossible. Nous estimons néanmoins que c'est une formule qu'il faut étudier avec attention.

Le sénateur Bird: Il faudrait qu'il y ait une forme quelconque d'évaluation des ressources. Nous acceptons tous le principe de l'universalité avant la mise en place d'un bon système informatisé.

Le sénateur Norrie: En ce qui concerne le programme visant à ce que les personnes âgées restent chez elles, n'y voyez-vous pas de nombreux dangers? Comment contrôler toutes les personnes qui s'occuperaient de ces maisons, vous assurer que les personnes âgées ne manquent de rien et que les moniteurs ne vous jettent pas de la poudre aux yeux? C'est déjà assez difficile d'avoir de bonnes infirmières dans les maisons de repos. Il faut être vigilant pour s'assurer qu'elles font bien leur travail. Ce serait une tâche monumentale que de veiller à ce que les personnes qui visitent ces maisons afin de voir si tout va bien font bien leur travail. C'est toutefois une idée merveilleuse.

M. Rose: La réponse, sénateurs, se trouve dans deux possibilités. La première, c'est le bénévolat, la seconde, un programme semi-public connu sous le nom de «visites à domicile».

Je conviens avec vous qu'une personne qui vit chez elle dans son quartier, devrait recevoir la visite d'un moniteur chaque jour. C'est indispensable. Il peut suffire d'un simple appel

[Text]

require nothing more than a simple phone call. It may be by a relative or by a telephone security system in the community. A volunteer information centre can pick up such a responsibility. More important, however, is the Home Care Program, HCP, which already exists in Ontario. I cannot speak for other provinces, but we have that program in 38 communities of different quality. The one which I know best is the Metropolitan Toronto Home Care Program. On staff there are physiotherapists, occupational therapists, social workers, homemakers and housekeepers, who do heavier work. These people are paid through funds granted by the Ministry of Health. Someone under the age of 65 checks on the health and capacity of the elderly individual several times a week. I grant you that it is possible that in between those visits something may happen. There are many doctors who will tell you—and I do not intend this to be facetious—that the widow of someone who dies of a heart attack will complain that the individual had been checked thoroughly the day before. All the doctor can reply to that is that at the time at which he examined the person he was well. Five minutes later he may be deceased. It is possible. You cannot have a 24-hour service, obviously. But the greater virtue of the home care programs, ones we have decent data on, good accounting principles, is the very substantially reduced cost to the community as a whole of providing that kind of service by comparison with institutional care. It is estimated that in the program where I happen to sit on the board, the Metropolitan Toronto Home Care Program, the per diem per capita service appears to cost less than \$12 per diem. These are persons who get the service only when their physician says he wants the person placed on the program, which means they require one additional among those professional services, nursing, physiotherapy, occupational therapy and so on, for at least one and a half hours per week. Those are the simple ground rules. The costs compared with \$200 a day in the hospital, and goodness knows what in the chronic care hospital, are infinitesimal. That would be my answer.

Senator Norrie: Another point is that those people receive attention for only a short time and then may be on their own for hours. I have a relative that I look after who has a rather nasty disposition and people just don't go near her. As a result, she is by herself for long periods of time. We do not have nursing care around the town, but there are a few people like VONs who can go in. But she is alone. If you are in a nursing home, at least you have people around and you can hear noises. That is the point.

Professor Rose: I accept the point, senator.

Senator Norrie: Thank you very much.

Senator Haidasz: Mr. Chairman, I was happy to hear Professor Rose's suggestion of the possibility of establishing in Canada a gerontological aide system using the unemployed from the ages of 15 to 24, or something like that. Perhaps the professor also read the front page story in the *Star* yesterday about the two English neurologists who suggested there should

[Traduction]

téléphonique donné par un parent ou par une personne travaillant à un service téléphonique de sécurité dans la localité. Un centre bénévole d'information pourrait s'en occuper. Toutefois, il y a plus important, et c'est le Programme de visites à domicile, qui existe déjà en Ontario. Je ne peux pas parler des autres provinces, ce programme existe, avec des variantes, dans 38 agglomérations. Celui que je connais le mieux, c'est celui de la région métropolitaine de Toronto. Parmi ceux qui travaillent le plus, nous avons des physiothérapeutes, des ergothérapeutes, des travailleurs sociaux, des préposés aux services ménagers à domicile et à la tenue de maison. Ces personnes sont rémunérées à même les subventions accordées par le ministère de la Santé. Une personne de moins de 65 ans s'occupe de vérifier l'état de santé et les capacités de la personne âgée plusieurs fois la semaine. Je conviens qu'il est possible qu'il se passe quelque chose entre ces visites. Plusieurs médecins vous diront—je ne veux pas faire de l'esprit en disant cela—que le veuf ou la veuve d'une personne qui meurt d'une crise cardiaque se plaindra que celle-ci avait été examinée soigneusement la veille. Les médecins peuvent répondre à cela qu'au moment où ils l'ont examinée, tout allait bien. Cinq minutes plus tard, elle peut mourir. C'est possible. Il est évident qu'on ne peut assurer un service jour et nuit. La plus grande vertu de ces programmes, de visites à domicile, ceux pour lesquels nous avons des données honnêtes, de bons principes de comptabilité, c'est qu'ils coûtent beaucoup moins cher pour la collectivité que les soins prodigués dans les institutions. Pour le programme de soins à domicile de Toronto métropolitain, dont je suis membre du conseil, les services coûtent moins de \$12 par jour par personne. Ces services ne sont dispensés qu'aux personnes dont le médecin décide qu'elles ont besoin de services professionnels tels que les soins d'une infirmière, la physiothérapie, l'ergothérapie, etc., pendant au moins une heure et demie par semaine. Voilà les règlements fondamentaux. Le coût de ces services est très minime, si l'on songe que les mêmes soins coûtent \$200 par jour dans un hôpital, et Dieu sait que c'est beaucoup plus dans les hôpitaux pour malades chroniques. Voilà ma réponse.

Le sénateur Norrie: Il y a aussi le fait qu'on s'occupe de ces personnes pendant très peu de temps et qu'elles sont ensuite laissées à elles-mêmes pendant des heures. Je m'occupe d'une parente qui a très mauvais caractère, de sorte que les gens ne vont tout simplement pas la voir. Par conséquent, elle est seule pendant de longues périodes. Il n'y a pas de service de soins dans la ville, à part les infirmières de l'ordre de Victoria qui vont la voir. Mais il reste qu'elle est seule. Si vous vivez dans une maison de repos, au moins il y a des personnes autour de vous et vous entendez du bruit. C'est à cela que je veux en venir.

M. Rose: Je comprends, sénateur.

Le sénateur Norrie: Je vous remercie beaucoup.

Le sénateur Haidasz: Monsieur le président, j'ai été très heureux d'entendre le professeur Rose dire qu'on devrait mettre sur pied au Canada un programme d'aide aux personnes âgées en mettant à contribution les jeunes de 15 à 24 ans. Il a peut-être lu l'article publié hier en première page du *Star* au sujet de deux neurologistes anglais qui pensent qu'on

[Text]

be medical evaluation of aged politicians and leaders of countries. I wonder whether during his studies and in his travels abroad he has come across examples of such gerontological aides.

Secondly, do any companies or countries have in place now a standardized examination of people over the age of 65? If so, what are the results of their experience?

Professor Rose: You mean a medical examination?

Senator Haidasz: Yes.

Professor Rose: Dealing with the first point first, Mr. Chairman, in the Netherlands and some of the Scandinavian countries, where the question Senator Bosa raised is not treated as obligatory in the sense that people must accept certain positions, young people do not seem to feel that it is demeaning or beneath their notice to take positions which essentially fall into the care of the elderly. They find it an honourable responsibility and a valuable adjunct to more sophisticated social work.

With respect to your second question, I do not have the information. I did state earlier, and perhaps you were not present, sir, at the time, some generalized views which we discovered in our contracts in the Task Force on Health Care for the Aged in Ontario about the general health of those of 65 to 74 and 75 to 84 and so on. Certainly, the public, we feel, needs a great deal of education on the condition of elderly people. Most of us should protest strongly about the principle—I don't now how to describe it, perhaps the term "normative" might be used. There is a general view abroad, and this is true of members of the medical profession and social work profession and others, that when certain things happen to certain people you should look first at their age. Then you can say, "What do you expect? You are 68. Therefore, that is what you should expect."

We also know, I might say as the observe of your two questions, that within professional disciplines there is great reluctance among young people to devote themselves as physicians, social workers, nurses, to the field of gerontology. We find that unfortunate and we are disappointed, as Senator Bosa's question implied, that this should be so.

As an interesting example, when we had a presentation from physicians before the Task Force on Health Care for the Age in Ontario, they indicated that in Britain one solution to the problem of lack of attention to the elderly by physicians was to double their fee, because a proper examination of an elderly person should take twice as much time and the physician who works under pressure and must see so many persons in a specific number of hours resents the fact that he might have to spend a half hour with a person who is 75. It is sad when you have to realize that to solve the problem perhaps the incentive is not the dedication to the principles of the profession but is an economic incentive.

Senator Haidasz: Thank you.

[Traduction]

devrait faire passer des examens médicaux aux hommes politiques âgés. Au cours de ses études et de ses voyages à l'étranger, je me demande si le professeur a vu des exemples de tels programmes d'aide aux personnes âgées.

Deuxièmement, y-a-t-il des sociétés ou des pays qui font passer présentement un examen uniforme aux personnes âgées de plus de 65 ans? Dans l'affirmative, quels sont les résultats de leur expérience?

M. Rose: Voulez-vous dire un examen médical?

Le sénateur Haidasz: Oui.

M. Rose: En ce qui concerne le premier point, monsieur le président, aux Pays-Bas et dans certains pays scandinaves, où la question soulevée par le sénateur Bosa n'est pas considérée comme obligatoire étant donné que les gens doivent accepter certains postes, les jeunes ne semblent pas avoir l'impression de s'abaisser lorsqu'ils acceptent un poste où ils doivent s'occuper essentiellement des personnes âgées. Ils trouvent que c'est un travail honorable et une expérience valable qui peut les amener à faire du travail social plus spécialisé.

En ce qui concerne votre deuxième question, je ne possède pas de renseignements. J'ai déjà mentionné, mais peut-être que vous n'étiez pas présent à ce moment-là, certaines constatations générales que nous avons faites lorsque nous avons rencontré le groupe d'étude sur les services de santé aux personnes âgées de l'Ontario. Ces constatations portaient sur l'état général de santé des personnes âgées de 65 à 74 ans, 75 à 84 ans, etc. Selon nous, il n'y a pas de doute que le public a besoin d'être renseigné sur la condition des personnes âgées. La plupart d'entre nous devraient protester vivement contre le principe... je ne sais comment le qualifier... peut-être que le terme «normatif» pourrait être utilisé. A l'étranger, on est généralement d'avis, chez les médecins, les travailleurs sociaux et chez d'autres, que, lorsque certaines choses arrivent à certaines personnes, on doit d'abord regarder leur âge. Alors on peut dire «A quoi vous attendez-vous? Vous avez 68 ans. Donc, c'est à cela qu'il faut vous attendre.»

Nous savons également que les jeunes médecins, travailleurs sociaux ou infirmières hésitent beaucoup à se consacrer au domaine de la gérontologie. C'est malheureux et nous sommes déçus, comme la laisse à entendre la question du sénateur Bosa, qu'il en soit ainsi.

Il est intéressant de se rappeler que, dans un mémoire qu'ils ont présenté au groupe d'étude sur les services de santé aux personnes âgées de l'Ontario, les médecins ont indiqué qu'en Angleterre, on avait résolu le problème du manque d'attention accordée aux personnes âgées en doublant les honoraires des médecins, étant donné qu'il leur faut deux fois plus de temps pour faire un bon examen à une personne âgée et que le médecin, qui travaille sous pression et doit recevoir un certain nombre de clients en un certain nombre d'heures, n'est pas content à l'idée de devoir peut-être passer une demi-heure avec une personne de 75 ans. Il est malheureux que l'on doive avoir recours à un stimulant monétaire pour résoudre le problème parce que l'amour de la profession ne suffit pas.

Le sénateur Haidasz: Merci.

[Text]

Senator Anderson: Professor, how do you go from "young old" to "middle old" to "old old"? Should it not just be "young old, middle old, old"?

Professor Rose: Semantically, I would accept your point. That was the phraseology we adopted and no one raised the question you have just raised.

Senator Bosa: What do you consider middle age?

Professor Rose: My personal opinion would be, 45 to 64.

Senator Bosa: I would agree with that.

Senator Bird: There is such immense variation on that.

Senator Bosa: Professor Rose, what do you think should be the obligation of a private company to cope with the trauma of retirement of an individual when, in the eyes of the management of the particular company, the individual may no longer be in a position to deliver what he is supposed to deliver? To what extent should a private company have to cope with that particular sad aspect?

Professor Rose: I think the answer, senator, in a free market economy is that such organizations have no responsibility. What I think we would want to see would be the exercise of responsibility in the kinds of programs we call preparation for retirement. These need not be costly for individual free enterprise in this country. They are usually sponsored by union-management agreement, in any event. There are also private consulting firms that will undertake this responsibility. If, however, what you call "trauma" means sudden breakdown and an obvious lack of capacity to produce, then I would think that the answer has got to be within the fringe benefit system in the form of a disability clause.

Senator Bosa: Professor, you have only answered the physical aspect of financial means of retirement. You did not really deal with the emotional problem.

Professor Rose: I cannot see how employers can be responsible for the emotional and psychological health of every one of the variable occurrences in the life cycle of all of us.

Senator Deschatelets: Suppose a man of 58 years of age does not fulfill his duties, as far as the company is concerned, it parts with him. This is what happens. We are not in a position to try to cover the case of man over age 65 who becomes unproductive. I do not think we can come out with legislation that will protect this man. Industry is dealing with this and I imagine they will continue to deal with this along the same lines.

The Deputy Chairman: We had a number of industries of which that same question was asked. They defined their programs of preparation for retirement and what they do with people who become unproductive.

Professor Rose and Mr. Gero, you have given us a great deal of material today and I thank you on behalf of our group and on behalf of Senator Croll, who could not be here.

[Traduction]

Le sénateur Anderson: Professeur, comment passe-t-on de la classe des «jeunes vieux» à celle des «vieux d'âge moyen» puis à celle des «vieux vieux». Cela ne devrait-il pas être simplement un «jeune vieux», un «vieux d'âge moyen» et un «vieux»?

M. Rose: Du point de vue sémantique, vous avez raison. Ce sont les termes que nous avons adoptés et personne n'a soulevé cette question avant vous.

Le sénateur Bosa: Que considérez-vous comme l'âge moyen?

M. Rose: A mon avis, l'âge moyen se situe entre 45 et 64 ans.

Le sénateur Bosa: Je suis d'accord avec vous.

Le sénateur Bird: Les opinions varient beaucoup à ce sujet.

Le sénateur Bosa: Professeur Rose, à votre avis, quelle devrait être la responsabilité d'une société privée face au traumatisme de la retraite pour une personne qui, aux yeux de la direction et de la société, ne peut plus remplir ses fonctions et être aussi efficace qu'elle est supposée l'être? Jusqu'à quel point une société privée devrait-elle être obligée de s'occuper de ce triste aspect d'une telle situation?

M. Rose: Je pense, sénateur, que, dans une économie de marché, ces sociétés n'ont aucune responsabilité. A mon avis, ce que nous aimerions, c'est que les sociétés mettent sur pied des programmes de préparation à la retraite. Il n'est pas nécessaire qu'ils soient coûteux. Il y a également des agences de consultation privées qui assumeront cette responsabilité. Si, cependant, ce que vous appelez traumatisme est une baisse soudaine de rendement et une incapacité évidente de produire, alors je pense que la réponse serait d'inclure dans le régime d'avantages sociaux une clause concernant l'incapacité.

Le sénateur Bosa: Professeur, vous n'avez parlé que de l'aspect financier de la retraite. Vous n'avez pas abordé le problème émotionnel.

M. Rose: Je ne vois pas comment les employeurs peuvent être responsables de la santé émotionnelle et psychologique de leurs employés aux différents stades de leur vie.

Le sénateur Deschatelets: Supposons qu'un homme de 58 ans ne remplisse pas ses fonctions convenablement. La société décide de le congédier. Voilà ce qui se produit. Nous ne sommes pas en mesure d'essayer de résoudre le cas d'un homme de plus de 65 ans qui n'est plus efficace. Je ne crois pas que nous puissions adopter une loi qui le protégera. Les sociétés s'occupent de ce problème, et j'imagine qu'elles continueront de le faire comme auparavant.

Le président suppléant: Nous avons posé la même question à un certain nombre d'entreprises. Elles ont expliqué leur programme de préparation à la retraite et ce qu'elles font avec les personnes qui cessent d'être efficaces.

Professeur Rose et M. Gero, vous nous avez fourni aujourd'hui beaucoup de renseignements et je vous remercie au nom de notre groupe et du sénateur Croll, qui, pour quelque raison, ne pouvait pas être ici.

[Text]

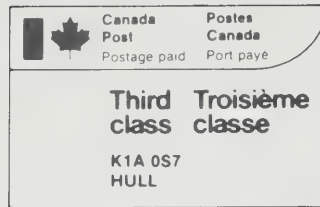
When we get the report we will take a day and look into it to get the details. Thank you very much.

The committee adjourned.

[Traduction]

Lorsque nous recevrons le rapport, nous prendrons une journée pour l'étudier à fond. Je vous remercie beaucoup.

La séance est levée.



If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Canadian Association of Social Workers:

Professor Albert Rose, Department of Social Work, University of Toronto, Member of the Canadian Association of Social Workers;

Mr. Byron Gero, Acting Executive Director, Royal Ottawa Hospital.

Association canadienne des travailleurs sociaux:

Professeur Albert Rose, Département du travail social, Université de Toronto, membre de l'Association canadienne des travailleurs sociaux;

M. Byron Gero, directeur exécutif adjoint, *Royal Ottawa Hospital*.



Fourth Session
Thirtieth Parliament, 1978-79

Quatrième session de la
trentième législature, 1978-1979

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

*Proceedings of the Special
Senate Committee on*

*Délibérations du comité
spécial du Sénat sur les*

Retirement Age Policies

Politiques relatives à l'âge de la retraite

Chairman:
The Honourable DAVID A. CROLL

Président:
L'honorable DAVID A. CROLL

Tuesday, March 6, 1979

Le mardi 6 mars 1979

Issue No. 22

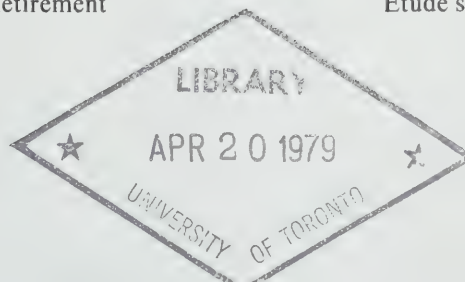
Fascicule n° 22

Twenty-second Proceedings on:
Discussion on Mandatory Retirement

Vingt-deuxième fascicule concernant:
Étude sur la retraite obligatoire

WITNESSES:
(See back cover)

TÉMOINS:
(Voir à l'endos)



THE SPECIAL SENATE COMMITTEE ON
RETIREMENT AGE POLICIES

The Honourable David A. Croll, *Chairman*
The Honourable Edgar E. Fournier, *Deputy Chairman*

and

The Honourable Senators:

Adams	Fournier
Anderson	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Bell	Haidasz
Benidickson	Inman
Bird	Lucier
Bosa	Norrie
Buckwold	Phillips
Cottreau	Quart
Croll	Rowe
Deschatelets	Steuart
Eudes	Williams—(20)
Fournier	
(<i>Madawaska-Restigouche</i>)	

(Quorum 5)

COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES
POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE
LA RETRAITE

Président: L'honorable sénateur David A. Croll
Vice-président: L'honorable sénateur Edgar E. Fournier

et

Les honorables sénateurs:

Adams	Fournier
Anderson	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Bell	Haidasz
Benidickson	Inman
Bird	Lucier
Bosa	Norrie
Buckwold	Phillips
Cottreau	Quart
Croll	Rowe
Deschatelets	Steuart
Eudes	Williams—(20)
Fournier	
(<i>Madawaska-Restigouche</i>)	

(Quorum 5)

ORDER OF REFERENCE

Extract from the Minutes of the Proceedings of the Senate, October 11, 1978:

“With leave of the Senate,

The Honourable Senator Fournier (*Madawaska-Restigouche*) moved, seconded by the Honourable Senator Deschatelets, P.C.:

That a special committee of the Senate be appointed to examine and report upon

(a) the existing retirement age policies affecting workers in both the public and private sectors;

(b) the social and economic implications of mandatory retirement based on age alone;

(c) the feasibility of enabling workers, especially elderly citizens, to continue to make a worthwhile contribution to our society through flexible voluntary retirement plans to the extent of their ability and motivation;

(d) the protection for those over sixty-five against age discrimination in all employment areas; and

(e) the need for the maximum co-operation of all levels of government, labour unions, business and the public in respect of existing and future retirement age policies and retirement plans;

That the Committee have power to engage the services of such technical, clerical and other personnel as may be necessary for the purpose of the inquiry; and

That the Committee have power to send for persons, papers and records, to examine witnesses, to report from time to time, to print such papers and evidence from day to day as may be ordered by the Committee, to sit during adjournments of the Senate and to adjourn from place to place in Canada.

The question being put on the motion, it was—
Resolved in the affirmative.”

Le greffier du Sénat

Robert Fortier

Clerk of the Senate

ORDRE DE RENVOI

Extrait des procès-verbaux du Sénat du 11 octobre 1978:

«Avec la permission du Sénat,

L'honorable sénateur Fournier (*Madawaska-Restigouche*) propose, appuyé par l'honorable sénateur Deschatelets, C.P.,

Qu'un comité spécial du Sénat soit constitué pour enquêter et faire rapport sur

a) les politiques actuelles relatives à l'âge de la retraite qui affectent les travailleurs des secteurs public et privé;

b) les implications sociales et économiques de l'obligation de prendre sa retraite à un certain âge;

c) la possibilité de permettre aux travailleurs, plus particulièrement aux personnes âgées, de continuer, grâce à des régimes souples de retraite facultative, à jouer selon leur capacité et leur motivation un rôle utile dans notre société;

d) la protection des personnes de plus de soixante-cinq ans contre la discrimination dans tous les domaines de l'emploi; et

e) la nécessité d'une collaboration maximale entre tous les niveaux de gouvernement, les syndicats ouvriers, le monde des affaires et l'ensemble de la population en ce qui concerne les politiques actuelles et futures relatives à l'âge de la retraite;

Que le comité soit autorisé à retenir les services de personnel et de conseillers techniques dont il pourra avoir besoin pour son enquête; et

Que le comité soit autorisé à convoquer des personnes, à demander le dépôt de dossiers et de documents, à interroger des témoins, à faire rapport selon les besoins, à ordonner l'impression des documents et témoignages dont il a besoin, à siéger durant les ajournements du Sénat, et à se réunir à divers endroits.

La motion, mise aux voix, est adoptée.»

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MARCH 6, 1979
(28)

[Text]

Pursuant to adjournment and notice, the Special Committee of the Senate on Retirement Age Policies met this day, at 2:05 p.m., the Chairman the Honourable David A. Croll, presiding.

Present: The Honourable Senators Adams, Bell, Bird, Cottreau, Croll, Deschatelets, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Haidasz, Inman, Norrie, Quart and Williams. (13)

In attendance: Dr. E. D. Wilgress, Research Consultant and Dr. J. P. Desmarais, Administrator of the Committee.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated October 11, 1978.

*Witnesses:**Canadian Railways Employees' Pension Association:*

Mr. J. Earl White, National President;
Mr. A. T. Levangie, President, Moncton Chapter;
Mr. J. G. Montpetit, President, Montreal Chapter;
Miss C. S. Wishart, President, Toronto Chapter.

Sherritt Gordon Mines Limited:

Mr. A. R. Weir, General Manager, Personnel and Industrial Relations;
Mr. E. C. Knight, Manager, Corporation Personnel Services.

After an introductory statement, witnesses answered questions put to them by Members of the Committee.

It was Ordered that the brief presented by the Canadian Railways Employees' Pension Association be printed as Appendix "22-A" and the brief presented by Sherritt Gordon Mines Limited be printed as Appendix "22-B" to these proceedings.

At 4:00 p.m. the Committee adjourned to the call of the Chairman.

ATTEST:

Le greffier du Comité

Georges A. Coderre

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 6 MARS 1979
(28)

[Traduction]

Conformément à la motion d'ajournement et à l'avis de convocation, le Comité spécial du sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 14 h 05 sous la présidence de l'honorable David A. Croll (président).

Présents: Les honorables sénateurs Adams, Bell, Bird, Cottreau, Croll, Deschatelets, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Haidasz, Inman, Norrie, Quart et Williams. (13)

Aussi présents: MM. E. D. Wilgress, conseiller en recherche et J. P. Desmarais, administrateur du Comité.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du 11 octobre 1978.

*Témoins:**Canadian Railways Employees' Pension Association:*

M. J. Earl White, président national;
M. A. T. Levangie, président, Chapitre de Moncton;
M. J. G. Montpetit, président, Chapitre de Montréal;
M^{lle} C. S. Wishart, présidente, Chapitre de Toronto.

Sherritt Gordon Mines Limited:

M. A. R. Weir, directeur général, Bureau des relations personnelles et industrielles;
M. E. C. Knight, directeur, Service du personnel de la société.

Après une déclaration préliminaire, les témoins répondent aux questions qui leur sont posées par les membres du Comité.

Il est ordonné que le mémoire présenté par le Canadian Railways Employees' Pension Association et le mémoire présenté par la Sherritt Gordon Mines Limited soient joints aux présentes délibérations. (*Voir Appendice «22-A» et Appendice «22-B»*).

A 16 heures, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

ATTESTÉ:

EVIDENCE

Ottawa, Tuesday, March 6, 1979

[Text]

The Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 2 p.m. to discuss mandatory retirement.

Senator David A. Croll (*Chairman*) in the Chair.

The Chairman: Before we hear our witnesses this afternoon, and in keeping with the practice begun in December, I should state that briefs have been received from: 1. The Sydney Pensioners' Club; 2. Simpsons-Sears; 3. The Senior Alumni Committee of the University of Toronto; 4. The Age and Opportunity Centre, Inc., of the Province of Manitoba; 5. Professor C. L. Chakrabarti of Carleton University; 6. The Canadian Armed Forces Pensioners' Committee.

People connected with these briefs will not be appearing before the committee but their work will become part of the compendium of the briefs received. If members of the committee wish to study them, they are available through the clerk or administrator of the committee. Some already have been forwarded to you.

Senator Bird: Mr. Chairman, had you considered asking the National Advisory Council on the Status of Women?

The Chairman: They are coming. I am sure we have them on the list.

Senator Bird: Soon, I hope.

The Chairman: Yes, they will be here on March 20, if we are here.

Senator Bird: Yes, if we are here!

The Chairman: I cannot do any better for you. We are very anxious to hear them. We have before us today at this particular time, on my right Mr. J. Earl White, the National President of the Canadian Railways Employees' Pension Association; Mr. A. T. Levangie, the President of the New Brunswick Chapter of the organization; Miss C. S. Wishart, who is the President of the Toronto Branch of the Association; and Mr. J. G. Montpetit, who is the President of the Montreal Branch of the Association.

Senator Deschatelets: Mr. Chairman, before you call on the first witness, will you permit me, as a matter of principle, to raise a point of order? I would like the witnesses not to think for a minute that my intention is to delay or to prevent them presenting their case. In fact, I would submit that they should have this opportunity this afternoon. However, I have examined this brief very carefully, and it seems to me that it comes a little out of the scope of our terms of reference, and I am going to give the following explanation. I think that this association of employees contends that a serious prejudice has been caused to both the CP and CNR employees, by extending from 25 to 60 years the refunding by the company to the employees' fund.

TÉMOIGNAGES

Ottawa, le mardi 6 mars 1979.

[Traduction]

Le Comité sénatorial spécial sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 14 heures pour discuter de la retraite obligatoire.

Le sénateur David A. Croll (*président*) occupe le fauteuil.

Le président: Avant que nous n'entendions nos témoins cet après-midi et conformément à la pratique établie en décembre, je dois dire que nous avons reçu des mémoires de: 1. The Sydney Pensioners' Club, 2. Simpsons-Sears, 3. The Senior Alumni Committee of the University of Toronto (Comité des anciens de l'Université de Toronto), 4. The Age and Opportunity Centre, Inc., de la province du Manitoba, 5. M. C. L. Chakrabarti de l'Université Carleton, 6. Le Comité des pensionnés des Forces canadiennes.

Les personnes qui ont présenté ces mémoires ne comparaîtront pas devant le Comité mais leurs documents s'ajouteront à la liste des ouvrages déjà reçus. Si les membres du Comité désirent les consulter, ils peuvent s'adresser au greffier ou à l'administrateur du Comité. Certains vous ont déjà été envoyés.

Le sénateur Bird: Monsieur le président, avez-vous songé à demander au conseil consultatif de la situation de la femme de présenter un mémoire?

Le président: Nous entendrons leurs représentants. Je suis sûr qu'ils figurent sur la liste.

Le sénateur Bird: J'espère qu'ils comparaîtront bientôt.

Le président: Ils comparaîtront le 20 mars, si nous sommes toujours ici.

Le sénateur Bird: Oui, si nous y sommes encore!

Le président: C'est tout ce que je peux faire. Nous avons très hâte de les entendre. Nous avons aujourd'hui parmi nous, à ma droite, M. J. Earl White, président national de l'Association canadienne des employés pensionnés des chemins de fer, M. A. T. Levangie, président de la section du Nouveau-Brunswick de cet organisme, M^{lle} C. S. Wishart, présidente de la section de Toronto de l'association et M. J. G. Montpetit, président de la section de Montréal de cette même association.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur le président, avant que vous n'appeliez le premier témoin, j'aimerais, pour le principe, faire un rappel au règlement et je ne voudrais pas que les témoins croient pendant un seul instant que je veux les retarder ou les empêcher de faire valoir leur point. En fait, j'estime qu'ils devraient en avoir l'occasion cet après-midi. Toutefois, j'ai étudié ce mémoire à fond et il me semble qu'il s'éloigne quelque peu de notre mandat; j'aimerais vous fournir les explications suivantes. Je pense que cette association d'employés soutient qu'un préjudice grave a été causé aux employés du CP et du CN du fait que l'on a porté de 25 à 60 ans la période de remboursement par la société du fonds des employés.

[Text]

Mr. J. Earl White, National President, Canadian Railways Employees' Pension Association: That is correct.

Senator Deschatelets: And that this was done first by singling out the two companies from a general piece of legislation which covers all the other employees in the country. This was approved by the Superintendent of Insurance, and this was done through different orders in council. In other words, let us assume that a serious prejudice has been caused, and I agree with you, you have at least a colour of a right. Because this was done under orders in council, the courts are closed. You just cannot go to court with this, I imagine. Probably your claim has been examined by your lawyers. The only remedy that I can see is political, with a small "p": it will have to be done through legislation or by another Order in Council to redress the situation. Mind you, I am one of those who would like this situation to be redressed in favour of these employees.

Now suppose that we get involved in this. My point is that we cannot make proper recommendations without having before us the Superintendent of Insurance to ask him the purpose, or why he has approved this; secondly, the authorities of the CN and the CP, and also the Minister of Transport, and, perhaps, the Treasury Board.

Having said that, I want you to be assured, as far as I am concerned, that nobody has ever put in front of a committee of the Senate a grievance without having had their day in court, and this is the purpose of my intervention at this time. Therefore, I think that this matter should be examined by the Senate Committee on Transport and Communications, who will have this matter only to deal with, who will have the power to call the CN and the CP, the Superintendent of Insurance and also the Minister of Transport. If there is, as there appears to be, a serious grievance to thousands of people, then they can make proper recommendations in order to redress the situation.

If I look at the last recommendation on page 12 of your brief, you say:

A commission of inquiry, possibly even a royal commission, is indicated. We hope that your committee will so recommend.

My experience tells me that the Senate of Canada could sit as a royal commission and do the work with very much less expense and more speedily. Having said that, Mr. Chairman, I will leave it to the committee, but I think that the witnesses should have their opportunity to make their case, and I presume that later on you could take the ball and see whether, in your mind, we should not this afternoon take a decision as to the most efficient way to deal with this claim.

The Chairman: Well, Mr. White, I thoroughly agree with the observations that were made by Senator Deschatelets, and I think you appreciate too that this is not within our scope. What he is suggesting is, in effect, that we hear you and then we make a decision at some future date as to how to deal with the matter. That should satisfy you, should it not?

Mr. White: Yes, I would be satisfied with that.

The Chairman: Go ahead, then.

[Traduction]

M. J. Earl White, Président national, Association canadienne des employés, pensionnés des chemins de fer: C'est exact.

Le sénateur Deschatelets: Et on l'a fait en premier lieu en soustrayant les deux sociétés à l'application d'une loi générale qui régit tous les autres employés au pays. On a procédé par l'adoption de divers décrets et le surintendant des assurances a approuvé cette décision. En d'autres termes, il est possible qu'un préjudice grave ait été causé et vous avez raison de vous plaindre jusqu'à un certain point. Je suppose qu'il est impossible de porter cette affaire devant les tribunaux car on a procédé par l'adoption de décrets. Vos conseillers juridiques ont probablement étudié vos revendications. La seule solution que je puisse imaginer est de nature politique. Il faudra corriger la situation par l'adoption de lois ou d'autres décrets. Soyez assurés que je suis l'un de ceux qui souhaitent que la situation se rétablisse en faveur de ces employés.

Supposons maintenant que nous nous lancions dans ce débat. A mon avis, nous ne pouvons soumettre de recommandations pertinentes sans demander au surintendant des assurances de comparaître devant nous et de nous exposer les motifs de sa décision; deuxièmement, il faudrait convoquer les autorités du CN et du CP, le ministre des Transports et peut-être des représentants du Conseil du Trésor.

Ceci dit, je veux que vous soyez certains qu'en ce qui me concerne, personne n'a jamais exposé un grief à un comité du Sénat sans avoir eu l'occasion de faire valoir son point et c'est précisément la raison de mon intervention. Je considère donc que cette question devrait être étudiée par le Comité sénatorial des transports et des communications qui pourra s'occuper de cette seule question et qui pourra convoquer les représentants du CN et du CP, le surintendant des assurances et le ministre des Transports. Si, comme cela semble être le cas, des milliers de travailleurs sont lésés, ils peuvent soumettre des recommandations appropriées pour que la situation soit corrigée.

Votre dernière recommandation, à la page 12 de votre mémoire, est la suivante:

Il convient d'instituer une commission d'enquête et peut-être même une Commission royale d'enquête.

Mon expérience me permet d'affirmer que le Sénat du Canada pourrait siéger en tant que commission royale d'enquête et se charger de cette mission à moindres frais et plus rapidement. Ceci étant dit, monsieur le président, je m'en remets au Comité, mais je crois que les témoins devraient avoir l'occasion de faire valoir leur point et je suppose que vous pourriez y revenir plus tard et déterminer si nous ne pourrions pas prendre cet après-midi une décision quant à la façon la plus efficace de donner suite à ces revendications.

Le président: Monsieur White, je suis entièrement d'accord avec les commentaires du sénateur Deschatelets et je crois que vous êtes conscient que ces questions ne sont pas de notre ressort. Il propose que nous recueillions votre témoignage et que nous prenions par la suite une décision sur la façon de régler la question. Cela devrait vous satisfaire, n'est-ce pas?

M. White: Oui, j'en serais satisfait.

Le président: Veuillez poursuivre.

[Text]

Mr. White: I would like first to answer the senator, and I wish to say that our solicitor has advised us that the orders in council that were passed are contrary to the preamble to the Pension Benefits Standards Act. I would like to read it:

An act respecting pension plans organized and administered for the benefit of persons employed in connection with certain federal works undertakings and businesses.

It is for the benefit of employees, and the removal of hundreds of millions of dollars from the fund by an Order in Council can by no stretch of the imagination be considered to be for the benefit of any employees; and because the Order in Council which established this, three months after this act was passed by the House of Commons and the Senate, is absolutely contrary to the act and to the intent of the act, it is our legal adviser's opinion that the Order in Council was not a proper Order in Council, and that it could be contested in the courts.

Senator Deschatelets: Mr. Chairman, will you just permit me one question here? When you refer to an act of Parliament, you refer to the act of Parliament in 1967 I imagine?

Mr. White: That is correct.

Senator Deschatelets: And it was passed by both houses, the Senate included.

Mr. White: Yes.

Senator Deschatelets: Did you have an opportunity before the Senate to take a stand on this matter? Were you heard?

Mr. White: I did not even know about these orders in council until—

The Chairman: No, not the orders in council, the act.

Senator Deschatelets: The legislation.

Mr. White: Oh, the act, yes, I was aware of the act.

Senator Deschatelets: And did you appear?

Mr. White: No.

Senator Deschatelets: Was your association represented?

Mr. White: No.

Senator Deschatelets: You took for granted that this was to work in your favour.

Mr. White: No, as a matter of fact our association did not exist in 1967. Our association was formed late in the fall of 1971.

The Chairman: In any event, we have got to this point. You indicated to us that your solicitor had given you a legal opinion that you had a cause of action.

Mr. White: That is correct.

The Chairman: Why did you not take it?

Mr. White: We cannot afford to take the government to court on a deal like this. It would cost us far more money than we can possibly raise within a reasonable length of time, so expense was the main reason why it was not done. There are

[Traduction]

M. White: J'aimerais d'abord répondre au sénateur et dire que notre avocat nous a informés que les décrets adoptés étaient contraires au préambule de la Loi sur les normes des prestations de pension. J'aimerais vous en faire lecture:

Loi concernant les régimes de pensions organisés et administrés au profit des personnes employées relativement à certains ouvrages, entreprises ou affaires relevant de la juridiction fédérale.

La loi devrait être établie au profit des employés et pourtant, il est impossible d'imaginer que le retrait de centaines de millions de dollars d'un fonds par voie de décret puisse être considéré comme une mesure prise au profit des employés; et étant donné que le décret qui a été émis trois mois après l'adoption de cette loi par la Chambre des communes et le Sénat est absolument contraire à l'objet de la loi, notre conseiller juridique est d'avis que ce même décret n'est pas valable et qu'il pourrait être contesté devant les tribunaux.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur le président, me permettez-vous de poser une question seulement? Lorsque vous parlez de loi, faites-vous allusion à la loi adoptée en 1967?

M. White: C'est exact.

Le sénateur Deschatelets: Et cette loi a été adoptée par les deux Chambres.

M. White: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Avez-vous eu l'occasion, lors de votre comparution devant le Sénat, de faire connaître votre opinion sur cette question? Avez-vous comparu?

M. White: Je ne connaissais même pas ces décrets du conseil jusqu'à...

Le président: Non, il ne s'agit pas de décrets du conseil mais de la loi.

Le sénateur Deschatelets: La loi.

M. White: La loi, oui je savais qu'elle existait.

Le sénateur Deschatelets: Et avez-vous comparu?

M. White: Non.

Le sénateur Deschatelets: Votre association a-t-elle délégué des représentants?

M. White: Non.

Le sénateur Deschatelets: Vous avez pris pour acquis que cela serait en votre faveur?

M. White: Non. A vrai dire, notre association n'existait pas en 1967, car elle a été formée vers la fin de l'automne 1971.

Le président: En tout état de cause, voici où nous en sommes rendus. Vous nous avez indiqué que votre avocat vous avait confié que vous pouviez intenter une poursuite.

M. White: C'est exact.

Le président: Pourquoi ne pas avoir intenté une poursuite?

M. White: Nous ne pouvions pas nous permettre d'intenter une poursuite contre le gouvernement sur une question de ce genre. Il nous aurait fallu beaucoup plus d'argent qu'il nous était possible d'en obtenir dans un délai raisonnable; par

[Text]

other means to rectify it, and it is our opinion that if this committee, and if other committees, and if the Senate becomes aware of what actually happened, then in all good grace I would reasonably anticipate that amending legislation would be introduced and changes would be effected.

The Chairman: That is very good, but amending legislation is not easy to obtain on a government bill. Let us take you back again to the provinces. You have people here who are affected in Ontario, in Quebec, in New Brunswick and British Columbia. Right?

Mr. White: Yes, sir.

The Chairman: You say you cannot afford it, and that is a very good reason. Why did you not ask for legal aid? You can pick your lawyer in the province of Ontario; you can walk up to Legal Aid and say, "I want so-and-so as my lawyer", and you can actually have him. Why did you not ask for legal aid? Taking up the cause of poor people, that is what legal aid is for, is it not?

Mr. White: Yes, that is my understanding.

The Chairman: Well, think about it, anyway.

Senator Deschatelets: Mr. Chairman, will you permit me just one more question? We could simply say, in order to sum up your point, that you had in 1967 a piece of legislation passed by both houses of Parliament which benefited all employees, including the CPR and the CN, and that was the 1967 act of Parliament.

Mr. White: Yes, that was beneficial.

Senator Deschatelets: And then the benefits were taken away from the CP and CN employees by Order in Council, behind closed doors?

Mr. White: Right.

Senator Deschatelets: That is your point?

Mr. White: Right.

Senator Deschatelets: Very well.

The Chairman: I am a little amused when he tells you that, because he is a former member of the cabinet, who got behind closed doors to do some of these things. However, not for this one. But I loved his statement about closed doors. Some of them have been there, too. All right, go ahead Mr. White.

Mr. White: Fine. Well, I am a little out of order here.

The Chairman: Do not worry about us at all. You go ahead and do it in your own way.

Mr. White: Very well.

Honourable Senator Croll, honourable senators, ladies and gentlemen, the role performed in our modern society by lawyers and actuaries is similar. In a court of law one lawyer assumes the role of prosecutor and another the role of defence attorney. Essentially there is only one set of circumstances. The opposing attorneys by their choice of words, proceed to

[Traduction]

conséquent, si nous nous sommes abstenus c'était simplement question d'argent. Il existe d'autres moyens de corriger la situation; nous sommes d'avis que, si ce comité et les autres comités ainsi que le Sénat sont au courant de ce qui s'est passé réellement, je puis alors raisonnablement présumer que la loi sera modifiée et que des changements seront effectués.

Le président: C'est très bien, mais il n'est pas facile de modifier une loi afin d'obtenir un projet de loi du gouvernement. Revenons encore une fois aux provinces. Cette question concerne des personnes de l'Ontario, du Québec, du Nouveau-Brunswick et de la Colombie-Britannique, n'est-ce pas?

M. White: Oui.

Le président: Vous dites que vous ne pouviez pas vous le permettre, et je pense que c'est une très bonne raison. Pourquoi n'avez-vous pas fait appel à l'aide juridique? Vous pouvez choisir votre avocat en Ontario; vous pouvez vous rendre dans un bureau de l'aide juridique et dire: «je veux Monsieur untel comme avocat, et vous obtiendrez en fait ses services. Pourquoi n'avez-vous pas fait appel à l'aide juridique? L'aide juridique n'est-elle pas au service des pauvres?

M. White: Je pense que oui.

Le président: De toute façon, pensez-y bien.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur le président, puis-je poser une seule autre question? Pour résumer ce que vous voulez faire ressortir, nous pourrions simplement dire qu'en 1967, les deux Chambres ont adopté une mesure législative dont ont bénéficié tous les employés, y compris ceux du CP et du CN; et cette loi a été adoptée en 1967.

M. White: Oui et elle a été bénéfique.

Le sénateur Deschatelets: Et, un décret en conseil adopté à huis clos a enlevé ces avantages aux employés du CP et du CN?

M. White: C'est exact.

Le sénateur Deschatelets: C'est là où vous voulez en venir?

M. White: C'est exact.

Le sénateur Deschatelets: Très bien.

Le président: Je ne peux m'empêcher de sourire lorsqu'il tient ce genre de propos, parce qu'il a déjà fait partie du Cabinet et qu'il a déjà participé à des travaux à huis clos. Cependant, il ne s'agissait pas de cette question. J'ai bien aimé toutefois les termes à «huis-clos» qu'il a employés. Certains autres étaient également présents. Très bien, poursuivez Monsieur White.

M. White: Très bien. J'ai quelque peu perdu mon latin.

Le président: Ne vous préoccupez pas de nous. Poursuivez comme bon vous semble.

M. White: Très bien.

Honorable Sénateur Croll, honorables sénateurs, mesdames et messieurs, les avocats et les actuaires ont des rôles analogues dans notre société moderne. Devant un tribunal, il y a un avocat de la Couronne et un avocat de la défense. Il n'y a essentiellement qu'une seule série de circonstances. Par leur choix de mots, les deux avocats qui s'affrontent brossent deux

[Text]

paint two entirely different pictures. A judge or a jury will decide on the picture of their choice and thereby a verdict is rendered. For actuaries there are two possible roles for them to perform. They may represent the best interests of employers or the best interests of employees. The pictures they paint are done with words and with figures. The actuarial assumptions they project incorporate interest rates for projected pension fund earnings, interest rates on future employee contributions, a factor to provide for an anticipated rate of inflation, mortality rates, job termination rates and many other variables. If projected earnings are raised from 4 per cent to 7½ per cent, as was done by Canadian National Railways, the size of the pension fund can be greatly reduced. If the assumed rate of inflation for future years is 4 per cent for five years and no inflation thereafter, the liability for pensions due in future years, the actuarial liability, can be reduced to levels that are unreasonably low. The scope for painting beautiful actuarial pictures is immense.

Members of the legal profession simply do not have comparable scope in the court room. Of the many employers and the many actuaries who have appeared before this Special Senate Committee on Retirement Age Policies, as far as we have been able to determine, not one has mentioned the terms "Order in Council" or "actuarial assumption". This seems difficult to comprehend when the fact is that every regulation for the Pension Benefits Standards Act was passed by Order in Council during the years 1967 to 1978 inclusive. Actuarial assumptions is the name of the game. The stakes involved are the largest in the history of Canadian business affairs.

The Canadian Institute of Actuaries was represented here on December 12, 1978, Issue No. 9, by four actuaries. One was the president of a life insurance company and the other three, to quote the president, "all make their living by advising employers on the administration of their pension plans".

The Canadian Manufacturers' Association and the Canadian Chamber of Commerce appeared before this committee on February 6, 1979, Issue No. 15, Mr. D. I. W. Braide, Chairman of the Board, Canadian Chamber of Commerce; Mr. David A. Nield, Vice-President, Canada Life; Mr. Kenneth Hallsworth, Vice-President, Ford Motor Company of Canada Limited; and Mr. L. E. Coward, F.I.A., F.C.I.A., A.S.A., Executive Vice-President and Director, William M. Mercer Limited, Toronto. Mr. Braide said:

On a subject such as this, which is of such key importance to us all, we would advocate caution after due deliberation.

The first three speakers were definitely in favour of maintaining the *status quo*. I wish to report a part of a statement of Mr. L. E. Coward, of William M. Mercer, a very large Canadian actuarial firm, and I quote:

[Traduction]

tableaux tout à fait différents. Un juge ou un jury rendra sa décision en se fondant sur le tableau qui lui sied. En ce qui concerne les actuaires, ils peuvent jouer deux rôles. Ils peuvent représenter les intérêts des employeurs ou ceux des employés. Les ingrédients dont ils se servent pour broser leur tableau sont les mots et les chiffres. Leurs projections actuarielles comprennent les éléments suivants: les taux d'intérêt sur le rendement prévu dans le cadre des caisses de retraite, les taux d'intérêt sur les prochaines cotisations des employés, la variable tenant compte du taux d'inflation anticipé, des taux de mortalité et des statistiques portant sur la fin des emplois ainsi que bien d'autres variables. Si le rendement projeté passe de 4 p. 100 à 7½ p. 100, comme ce fut le cas pour les Chemins de fer nationaux du Canada, l'actif de la caisse de retraite pourrait diminuer sensiblement. Si l'on prévoit un taux d'inflation de 4 p. 100 pour les cinq prochaines années, et un taux négatif par la suite, les obligations qui arriveront à échéance au cours des prochaines années—et il s'agit d'obligations actuarielles—peuvent être réduites à des niveaux démesurément bas. Les actuaires disposent d'une immense marge de manœuvre pour broser un tableau idéal.

Les avocats ne disposent tout simplement pas de la même marge de manœuvre devant les tribunaux. De tous les nombreux employés et actuaires qui ont comparu devant ce comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite, aucun n'a mentionné, du moins si je me souviens bien, les termes «décret du conseil» ou «prévisions actuarielles». Cette situation semble difficile à comprendre lorsqu'en fait, chaque règlement, dans le cadre de la Loi sur les normes des prestations de pension, a été adopté par décret du conseil entre 1976 et 1978 inclusivement. Les prévisions actuarielles en sont la pierre angulaire. Il s'agit des enjeux les plus élevés de toute l'histoire du domaine commercial canadien.

Le 12 décembre 1978, quatre actuaires ont comparu au nom de l'Institut canadien des actuaires (voir fascicule n° 9). Un de ces actuaires était le président d'une compagnie d'assurance-vie et, au dire du dernier, les trois autres «gagnent leur vie en conseillant les employeurs sur la façon d'administrer leur régime de pension.»

Le 6 février 1979, fascicule n° 15, des représentants de l'Association des manufacturiers canadiens et de la Chambre de commerce du Canada ont comparu devant ce comité: il s'agissait de M. D. I. W. Braide, président du conseil d'administration, Chambre de commerce du Canada; de M. David A. Nield, vice-président, Canada Life; de M. Kenneth Hallsworth, vice-président, Ford Motor Co. of Canada Ltd.; et de M. L. E. Coward, F.I.A., F.C.I.A., ASA, vice-président exécutif et directeur, William M. Mercer Limited, Toronto, Ontario. M. Braide a mentionné ce qui suit:

Nous recommandons de faire preuve de beaucoup de prudence après des délibérations éclairées dans un domaine qui est d'une importance capitale pour nous tous.

Les trois premiers témoins étaient nettement en faveur du *statu quo*. J'aimerais citer une déclaration de M. L. E. Coward, vice-président exécutif et directeur de William Mercer Limited, société actuarielle canadienne très importante:

[Text]

I think there is a good deal of misunderstanding as to the coverage of pension plans, because there are other ways in which the same thing can be done through group registered retirement savings, through deferred profit sharing, employees profit sharing, and in many small companies, when somebody reaches retirement age and retires, the directors resolve "to give Old Joe \$500 a month", or whatever the amount might be. It would seem to me that the problem arises where there is not a reasonable pension available to the individual who is being asked to retire, and my general impression is that that situation is rare.

That is the end of Mr. Coward's quotation in the proceedings before this committee.

I say to you that that situation is not rare. Sixty per cent of all Canadian employees do not have an interest in a private pension plan. Mr. Coward unquestionably knows that. Mr. Coward also mentioned that in many small companies when somebody reaches retirement age and retires, the directors resolve to "give Old Joe \$500 a month". I suggest to you that that is a propaganda statement, and that Mr. Coward could probably count on his fingers and toes all of the cases where the directors of companies have resolved to give their "Old Joe" \$500 a month gratuitously for life.

Mr. Kenneth Hallsworth, Vice-President of the Ford Motor Company of Canada, at page 26 of Issue No. 15, in speaking about the Honourable Monique Bégin, Minister of National Health and Welfare, and the presentation made by her to this committee, had this to say:

That is important to us if it is intended to pursue it to make it the subject of an entirely different study with every opportunity for interest groups to make representations because believe me, sir, it is a matter that is one of great fright to employers in Canada.

It really concerned him to think that the Honourable Monique Bégin would recommend something that was and could be potentially beneficial to employees throughout Canada.

All of the actuaries who have appeared before this special committee except two have represented the best interests of employers. The two who are the exception are Professor James A. Pesando and Professor Samuel A. Rea, Jr. of the University of Toronto. Their position was one of neutrality; they did not represent employers and they did not represent employees. They presented a picture which in our opinion is neutral, and their evidence we suggest is worthy of your serious consideration. For all representations from other actuaries and from employers, it is apparent to us that a conspiracy of silence exists in regard to orders in council and actuarial assumptions.

I wish to thank Senator Croll for the invitation for our association to appear today. My colleagues and I will be pleased now to attempt to answer any questions you may have.

The Chairman: Well, you must not forget, Mr. White, that these invitations come from the committee. They are all interested. You have, for instance, from New Brunswick, Senator Fournier, from British Columbia Senators Williams and Bell; from up north there is Senator Adams who is our representative of the Inuit, he looks after the north for us;

[Traduction]

Je pense qu'il y a beaucoup de malentendus en ce qui concerne la couverture des régimes de pension, car il existe d'autres façons d'aboutir au même résultat par l'intermédiaire de régimes d'épargne de retraite enregistrés de groupes, par le partage des bénéfices différés, le partage des bénéfices par les employés et, dans les petites sociétés, lorsque quelqu'un atteint l'âge de la retraite les administrateurs décident de «verser \$500 par mois au vieux copain Joe, ou n'importe quelle autre somme. Il me semble que le problème surgit lorsque l'individu auquel on demande de...

C'est la fin de la citation de M. Coward dans les délibérations faites devant ce comité.

La situation n'est pas unique. En effet 60% des employés canadiens n'ont pas d'intérêts dans le régime de pension du secteur privé et M. Coward le sait. Il a également dit que, dans nombre de petites sociétés, lorsqu'un employé atteint l'âge de la retraite et la prend, l'administration décide de lui «donner \$500 par mois». J'imagine que c'est une déclaration de propagande, et que M. Coward pourrait compter sur ses doigts le nombre de cas où la direction des sociétés a décidé d'accorder à leur «vieux Joe» un montant mensuel de \$500 à vie et gratuitement.

M. Kenneth Hallsworth, vice-président de la Ford Motor Company of Canada, en parlant à la page 6 du fascicule 15 de l'honorable Monique Bégin, ministre de la Santé nationale et du Bien-être, et de l'exposé qu'elle fait devant ce comité, a dit ceci:

Il est important pour nous si l'on doit donner suite à cette proposition, d'en faire une étude complète laissant aux groupes d'intérêt la possibilité de faire des représentations car, croyez-moi, cela va créer des remous chez les employeurs!

Le fait que l'honorable Monique Bégin ait recommandé quelque chose qui soit bénéfique pour l'ensemble des employés canadiens—ou pourrait l'être—l'a vraiment intéressé.

En effet, tous les actuaires qui ont comparu devant ce comité, à part deux, ont représenté les meilleurs intérêts des employeurs. Voici les deux exceptions: le professeur James A. Pesando et le professeur Samuel A. Rea, de l'université de Toronto. Leur position était neutre et je pense que leurs témoignages valent la peine d'être étudiés. En ce qui concerne les représentations des autres actuaires et des employeurs, leur mutisme est commun en ce qui concerne les décrets en conseil et les hypothèses des actuaires.

Je désire remercier le sénateur Croll d'avoir invité notre association à comparaître aujourd'hui. Mes collègues et moi-même se feront un plaisir d'essayer de répondre aux questions.

Le président: N'oubliez pas, monsieur White, que l'invitation émane du comité. En effet, tous les membres s'intéressent à la question. Vous avez par exemple le sénateur Fournier du Nouveau-Brunswick, les sénateurs Williams et Bell de la Colombie-Britannique, le sénateur Adams du Nord et qui représente les Inuits, le sénateur Quart de Québec, ensuite le

[Text]

from Quebec there is Senator Quart; there is Prince Edward Island over there, and there are other representatives from Ontario.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): What about Nova Scotia?

The Chairman: Yes, Nova Scotia and Prince Edward Island. So you see there is excellent representation here when you think of the fact that there are four or five other committees all striving for attendance. So you should be quite complimented and realize that you have something here that needs attention. Did you have a question, Senator Deschatelets?

Senator Deschatelets: Mr. White, following the Order in Council which amended the Pension Benefits Standards Regulations, your employees, you claim, suffered serious prejudice.

Mr. White: Yes.

Senator Deschatelets: Because the refunding had been extended from 25 to 60 years. Could you explain how that would affect an employee retiring this year? What prejudice would there be to his pension?

Mr. White: After the Order in Council was passed in June of 1967 the company was able to arrange with William M. Mercer and Company, the actuaries for Canadian National Railways, to recalculate the size of pension fund required. It was determined that the pension fund could be reduced from \$1.414 billion down to \$1.043 billion, a \$371 million reduction. In effect, they reduced the debts of Canadian National Railways to that pension fund. It was reduced from \$671 million to \$300 million.

The Chairman: How did that affect you as a pensioner? That is what we are interested in.

Mr. White: Well, immediately the company was able to say there was not enough money in the pension fund to pay 2 per cent. It was impossible, they said, for them to pay 2 per cent for each year of service. That was the position of the Canadian National Railways. But if they had not put this Order in Council through, there would have been enough money in the pension fund to enable them at that time to authorize a 2 per cent pension to be payable for each year of service for all the employees as of that date.

The Chairman: What do they pay now?

Mr. White: They are now paying 2 per cent, starting in 1975.

The Chairman: Could you explain that a little more clearly?

Mr. J. G. Montpetit, Chairman, Montreal Chapter, Canadian Railways Employees' Pension Association: If I may, Mr. Chairman, I will speak in English, because that is the language of the majority. We are talking about 2 per cent now. The Canadian National Railways came up with 2 per cent a year, then 1.3 per cent for part of it and 2 per cent for the balance. It is a real mixup, but we are talking about 2 per cent ad hoc indexation per year.

The Chairman: It is indexation you are talking about? I see.

[Traduction]

représentant de l'Île-du-Prince-Édouard puis d'autres représentants de l'Ontario.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Et la Nouvelle-Écosse?

Le président: Oui, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard. Vous voyez donc que dans ce comité les provinces sont bien représentées lorsqu'on songe qu'il y a 4 ou 5 autres comités qui voudraient bien avoir une telle représentation. Vous devriez donc en être flatté et j'espère que vous réaliserez que cela vaut le déplacement. Vous avez une question, sénateur Deschatelets?

Le sénateur Deschatelets: Monsieur White, suite au décret en conseil qui a modifié le règlement sur les normes de prestations de pensions, vos employés, vous dites, ont subi de graves préjudices?

M. White: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Parce que le remboursement est posé de 25 ans à 60 ans. Pouvez-vous nous expliquer la manière dont cela nuit à un employé qui prend sa retraite cette année? Et quel est le préjudice subi relativement à sa pension?

M. White: Lorsque le décret en conseil a été adopté, en juin 1967, la société a pris des dispositions avec William M. Mercer et compagnie, actuaires du CN, pour recalculer le montant du fonds de pension requis. On en est venu à la conclusion que le fonds de pension pourrait bel et bien passer de \$1.414 milliards à 1.043 milliards ce qui représente une réduction de \$371 millions. En fait, cela réduisait la dette du CN vis-à-vis du fonds de pension, laquelle passait de \$671 millions à 300 millions.

Le président: De quelle manière cela vous a-t-il touché en tant que pensionné? C'est ce qui nous intéresse.

M. White: La compagnie du CN a pu dire sur le champ qu'il n'y avait pas suffisamment d'argent dans le fonds de pension pour verser 2% pour chaque année de service. C'était du moins à ce moment-là, la position du CN. Toutefois, si le décret en conseil n'avait pas été passé, il y aurait eu suffisamment d'argent dans le fonds de pension pour lui permettre, à l'époque, d'autoriser le versement d'une pension de 2% pour chaque année de service des employés à compter de cette date.

Le président: Que paye maintenant la compagnie?

M. White: Deux pour cent à compter de 1975.

Le président: Pourriez-vous préciser?

M. J. G. Montpetit, président, section de Montréal, Association des pensionnés des chemins de fer: Si vous le permettez, monsieur le président, je m'exprimerai en anglais puisque c'est la langue de la majorité. Nous parlons de 2 p. 100. Le CN a parlé de 2 p. 100 par année, ensuite, de 1.3 p. 100 pour une partie et de 2 p. 100 pour le reste. Quelle confusion! Quant à nous, nous parlons d'une indexation spéciale de 2 p. 100 par an.

Le président: Ah! bon, vous parlez d'indexation? Je vois.

[Text]

Mr. Montpetit: We were asking for a full 2 per cent on the best five years of our salary. We would have taken three years if we could have got it. We had the funds to do it, but the funds were reduced by \$371 million. If that had not been done, it would have been feasible on the interest alone, which would amount to something like \$300 million a year. The cost of the pensions does not amount to \$300 million a year. We would have had money left over. As a matter of fact, we could have had an increase in pensions.

What we are here for today is to ask for a survival kit. We are looking for indexation. We are appearing in front of a Senate committee because we believe you people have reached a certain maturity. We are not addressing ourselves to 20-year-olds and begging them. We do not have to beg, because we have the money there. It is our money. We want a fair return for our money. That is all we are asking for. We are asking for a fair return on our investment.

We should not always talk about pension funds. That is too much like legal aid, as somebody has said. We have the money, but we cannot activate it. We cannot take it out. We cannot get a fair return on our money. We are looking for a fair return on our money. All we want is 2 per cent. The formula adopted now is that they give 1½ per cent up to 1935, and after that they give 2 per cent of your best five years for the last five years, which is usually up to 1966, after which they give you 1.3 per cent up to your YMPA level.

That means to say that a person making a big salary is away above the YMPA, which is 2 per cent above that. But the small man is again hit hard because he is getting 1.3 up to the YMPA level.

Senator Deschatelets: I am not quite satisfied that I understand you. Let me come back to my point. I should like to have a clear and simple answer to this. You say on page 4 that CN was granted 60 years in which to pay their pension debt, whereas for all other plans only 25 years was allowed.

As a result of that 60 years, as opposed to the 25 years for all other companies, what does that represent for an employee retiring this year?

Mr. Montpetit: May I refer to something that was written by our Vancouver branch, which is an active branch, by the way. When we first started out, and Senator Croll was asking questions about why we did not do this or that, let me say it was because we were quite ignorant. We had someone who stood up and said he was not an expert on pensions but was an expert on justice. Now we have reached the point where we have experts on pensions and actuaries and lawyers and we are trying to make the best of it. We are trying to retrieve the \$371 million which belongs to us.

I should like to read to you from a letter dated February 21, 1976, which I think will answer your question, senator:

[Traduction]

M. Montpetit: Oui, nous demandons une indexation de 2 p. 100 des cinq meilleures années de salaire. Nous aurions pris trois ans, si nous avions pu obtenir cette indexation. Nous avions les fonds nécessaires, mais, malheureusement, ils ont été réduits de \$371 millions. Si cette réduction n'avait pas eu lieu, l'indexation aurait été possible en ne prélevant l'argent que sur les intérêts, qui se seraient élevés à environ \$300 millions par an. Or, ce chiffre ne représente même pas le coût annuel des pensions, il nous resterait donc de l'argent. En fait, nous aurions même pu augmenter les pensions.

Ce que nous venons chercher ici aujourd'hui, c'est une bouée de secours. Nous voulons une indexation et nous comparaisons devant vous car nous pensons nous adresser à des êtres raisonnables et non pas à des jeunes de 20 ans, en les suppliant. D'ailleurs, nous n'avons pas besoin de quémander, car nous avons l'argent et c'est le nôtre. Nous voulons tout simplement un rendement convenable pour l'argent que nous avons investi.

Il semble que nous ne devrions pas toujours parler de fonds de pensions? Cela ressemble trop à l'aide juridique, comme quelqu'un l'a mentionné. Nous avons l'argent, mais nous ne pouvons le faire fructifier. D'une part, nous ne pouvons pas nous en servir et d'autre part nous ne pouvons pas en obtenir un rendement convenable or c'est ce que nous recherchons et nous nous contenterons de 2 p. 100. Selon la formule actuelle, on reçoit une indexation de 1½ p. 100 jusqu'à 1935, puis 2 p. 100 pour les cinq meilleures années et ce, à l'égard des cinq dernières années, c'est-à-dire en général jusqu'à 1966, après quoi on obtient 1.3 p. 100 jusqu'au niveau actuel YMPA.

En d'autres termes, une personne qui gagne un gros salaire est bien au-dessus du YMPA, qui est déjà 2 p. 100 au-dessus de ce chiffre. L'employé à revenu modique est le plus touché, car il n'obtient que 1.3 p. 100 jusqu'au niveau YMPA.

Le sénateur Deschatelets: Je ne suis pas sûr de vous comprendre. Puis-je en revenir à ma remarque. J'aimerais avoir une réponse simple et précise. Vous dites à la page 4 «qu'il a été accordé 60 ans au CN pour rembourser sa dette en matière de pension, alors qu'il n'a été accordé que 25 ans pour tous les autres régimes».

Étant donné que le CN a obtenu un délai de 60 ans, contrairement aux 25 années accordées à toutes les autres sociétés, quelles seront les conséquences de cette décision pour l'employé qui prend sa retraite cette année?

M. Montpetit: Permettez-moi de parler d'un texte préparé par la division de Vancouver, division active s'il en est. Au début, le sénateur Croll me demandait pourquoi nous n'avions pas fait telle ou telle chose et j'aimerais dire que nous n'étions pas bien renseignés. Nous avions, par exemple, quelqu'un qui prenait la parole et qui admettait ne pas être expert en matière de pensions mais comptant en matière de justice. Maintenant nous avons des experts sur les pensions, des actuaires et des avocats et nous tentons de mettre leurs compétences à profit. Nous tentons de récupérer les \$371 millions qui nous reviennent.

J'aimerais vous lire un extrait d'une lettre du 21 février 1976 qui répondra, je crois, à la question du sénateur:

[Text]

If CNR and CP Limited paid to these funds now the money they are morally and legally obligated to pay, the total current assets of the funds would exceed \$3 billion.

This letter was 1976 so we are over that amount now.

This money could be earning 10 per cent. Ten per cent interest amounts to \$300,000,000 per year. \$300,000,000 per year is more than twice as much as the total pension payments paid annually by Canadian National Railways and Canadian Pacific Limited combined.

No provision has been made in the above figures for payments by the employees of the two railway companies and by the two railway companies. The total of such payments each year are far in excess of \$100,000,000.

And it goes on. In other words, we would like to have the \$371 million which we believe is ours. We would be able to augment our pensions that way. There is no reason why that money should not be in our coffers. As a matter of fact, let me put it this way: if you had \$5,000 in the bank, you would go on the 1st of March, for example, and draw \$200. Then on the 1st of April you would go to the bank and ask for your \$200 and if they told you you could only have \$150 you would say, "Why? The money is mine. Why can I not have an equitable return on my money?" Well, we are simply asking for an equitable return. This is also the question that we are getting 7½ per cent back on our money whereas the current rate of interest is upwards of 10 per cent.

Just this week I took advantage of the RRSP and put \$2,500 of my money in the RRSP at 10½ per cent. There is a pension plan that pays 10½ per cent. It is a private pension plan, a private affair that you just walk into. Why can't my pension plan afford the same amount of return?

Senator Deschatelets: You say that CN owes your fund so many hundred million dollars?

Mr. Montpetit: To be exact, \$371 million.

Senator Deschatelets: Does this appear as a liability in the financial statement of the CNR?

Mr. Montpetit: Perhaps I could ask Mr. White to answer that.

Mr. White: The liability of CNR in their financial statement for the end of last year showed they have a liability of some \$1.040 billion.

Senator Deschatelets: Towards the employee fund?

Mr. White: Yes. In 1968 the CNR owed \$671 million, and the actuarial assumed rates were 4 per cent interest. I paid my money in for most of a lifetime; the money went in and was invested, and it was assumed that it would earn 4 per cent; if it earned more than 4 per cent there was a surplus in the fund. This money could have been made available to partially index pensions. However, CNR, on the advice of William M. Mercer and Company, saw fit to take advantage of this order in council and change the actuarial assumptions and assume that

[Traduction]

Si le CN et le CP versaient à ces caisses l'argent qu'ils sont moralement et légalement tenus de payer, l'actif actuel total du fonds s'élèverait à plus de \$3 milliards.

Comme cette lettre date de 1976, le montant est sûrement plus élevé maintenant.

Cet argent pourrait avoir un taux de rendement de 10 p. 100, ce qui représente \$300 millions par année. C'est plus de deux fois le montant des paiements de pensions versés au total chaque année par le Canadien National et le Canadien Pacifique.

Encore faut-il ajouter à ces chiffres les paiements faits par les employés des deux sociétés de chemin de fer et par les deux sociétés elles-mêmes. Le total de ces paiements dépasserait chaque année \$100 millions.

La lettre continue. En d'autres termes, nous aimerions récupérer les \$371 millions auxquels nous croyons avoir droit. Nous pourrions augmenter nos pensions de cette façon. Il n'y a pas de raison pour que cet argent ne soit pas versé dans nos coffres. En fait, permettez-moi de l'expliquer de cette façon: vous avez \$5,000 à la banque et le 1^{er} mars, par exemple, vous allez retirer \$200. Puis, le 1^{er} avril, vous allez à la banque demander votre \$200 et elle accepte de vous donner seulement \$150. Vous demanderiez pourquoi en disant que l'argent vous appartient et que vous vous attendez à un rendement équitable. Bref, nous demandons simplement un rendement équitable. Nous voudrions aussi savoir pourquoi nous obtenons un taux d'intérêt de 7½ p. 100 sur nos placements alors que le taux d'intérêt actuel est supérieur à 10 p. 100.

Cette semaine encore, j'ai profité d'un REER et j'y ai placé \$2,500 à un taux d'intérêt de 10½ p. 100. Nous parlons maintenant d'un régime de pension qui paie 10½ p. 100. C'est un régime de pension privé ouvert à tout le monde. Pourquoi mon régime de pension ne peut-il me payer le même pourcentage d'intérêt?

Le sénateur Deschatelets: Vous dites que le CN doit quelques millions de dollars à votre fonds?

M. Montpetit: Il s'agit de \$371 millions.

Le sénateur Deschatelets: Estimez-vous que ce montant figure au passif de l'état financier du CN?

M. Montpetit: Je pourrais peut-être demander à M. White de répondre à cette question.

M. White: Le passif du CN qui figure dans son état financier à la fin de l'an dernier s'élevait à \$1.040 milliard.

Le sénateur Deschatelets: Qui auraient dû être versés au fonds des employés?

M. White: Oui. En 1968, le CN devait \$671 millions, et les actuaires ont calculé que le taux d'intérêt était de 4 p. 100. J'ai cotisé pendant presque toute ma vie. L'argent a été versé au fonds et a été placé à un taux d'intérêt estimatif de 4 p. 100; si ces sommes rapportaient plus de 4 p. 100 d'intérêt il y aurait eu un excédent dans le fonds. Cet argent aurait pu assurer l'indexation partielle des pensions. Cependant, le CN, sur l'avis de William M. Mercer et Compagnie a jugé bon de profiter de ce décret en conseil pour changer les principes

[Text]

henceforth the pension fund was reduced from \$1.414 billion down to \$1.043 billion. That reduction of \$371 million was possible because they changed the assumed rate of interest and the return on \$1.043 billion; 7½ per cent interest on \$1.043 billion, payable in equal annual instalments of interest and principal, is the mathematical equivalent of 4 per cent interest on \$1.414 billion, payable on the same basis.

Because of their mathematical equivalents, because the order in council permitted such financial leger demain, the change was made. This surplus, which it was declared to be, was used to reduce the debt of Canadian National Railways to that pension fund, so their debt was reduced from \$671 million to \$300 million, which meant that there was more than \$3,000 removed from that pension fund for every employee and every pensioner. Then the company was able to claim in 1968, "We couldn't possibly pay 2 per cent pensions," and of course they didn't for a few years. However, in 1973 they did agree to pay 2 per cent pensions back for ten years, and this was done. In 1975 they agreed to pay them back to the very beginning of time. But those who retired in the meantime did not get those increases, and I happen to be one of them. I was not paid the increase back to the beginning. I hired out in train service in 1927; I worked for Canadian National for 46 years, and I wound up with a pension of much less than 61 per cent of average earnings for my last five years.

Senator Deschatelets: This answers my question.

Senator Williams: A precedent was started by the company—using the word "precedent" loosely—that they took from the pension fund and paid over \$300 million through the enactment of an order in council. Is it possible that in the future the company may repeat that and further reduce their debt by another \$300 million from the pension fund?

Mr. White: They can do it tomorrow; they can change the assumed interest rate to 15 per cent and wipe out hundreds of millions of dollars in debt. It would not be a reasonable thing to do, but the orders in council presently in effect would permit such a thing to be done. I wish to make one point clear, which is that Canadian National did not remove any money from the fund; they reduced their debt to the fund by \$371 million. No money was taken out; they just didn't pay the money in because they no longer owed it.

Senator Bell: I am very sorry I was late; I feel I missed something at the beginning. I should like to say to Mr. White that if Sir Henry Thornton were still running CN that would never have happened.

Mr. White: I believe that.

Senator Bell: When the CNR recapitalized and was put into a different form, was there any difference in the pension plan with that recapitalization as far as the employees were concerned?

Mr. White: Are you talking about one year ago?

[Traduction]

actuels et d'assumer, à partir de ce moment, que le fonds de pension était réduit de \$1.414 milliard à \$1.043 milliard. Cette réduction de \$371 millions a été rendue possible du fait qu'ils ont changé le taux estimatif d'intérêt et le rendement des \$1.043 milliard. Le taux d'intérêt de 7½ p. 100 sur \$1.043 milliard payables en versements annuels égaux d'intérêt et de capital constitue l'équivalent mathématique d'un taux d'intérêt de 4 p. 100 sur \$1.414 milliard, payable aux mêmes termes.

En raison des équivalences mathématiques, et parce que le décret en conseil a permis une telle manipulation financière, le changement a effectivement été apporté. Cet excédent, tel qu'on l'a décrit, a servi à réduire la dette que le CN devait rembourser au fonds de pensions de sorte que leur dette a été ramenée de \$671 millions à \$300 millions; par conséquent, plus de \$3,000 pour chaque employé et pour chaque bénéficiaire ont été retirés du fonds de pension. Ensuite en 1968 la compagnie a pu affirmer: «Nous ne pouvons vraiment pas payer des pensions de 2 p. 100», et elle l'a pas fait pendant quelques années. Toutefois, en 1973 la compagnie a accepté de payer des pensions de 2 p. 100 rétroactives sur 10 ans. En 1975, elle a accepté de reporter la rétroactivité jusqu'au début du régime, mais ceux qui ont pris leur retraite entre-temps n'ont pas obtenu cette augmentation, et je suis du nombre. On ne m'a pas versé l'augmentation rétroactivement jusqu'au début du régime. J'ai été employé contractuel sur le service de trains en 1927; j'ai travaillé pour le CN pendant 46 ans et je me suis retrouvé avec une pension de moins de 61 p. 100 de la moyenne de mon salaire des cinq dernières années.

Le sénateur Deschatelets: Cela répond à ma question.

Le sénateur Williams: La compagnie a créé un précédent, et je donne une acception large à ce mot, lorsqu'elle a puisé dans le fonds de pension pour verser au-delà de \$300 millions en vertu d'un décret en conseil. Est-il possible qu'à l'avenir la compagnie puisse répéter ce geste et réduire sa dette de \$300 millions du fonds de pension?

M. White: Ils pourraient le faire dès demain s'ils le voulaient. Ils pourraient changer un taux d'intérêt hypothétique de 15 p. 100 et supprimer ainsi des centaines de millions de dollars de dette. Cette façon de procéder ne serait vraiment pas raisonnable, mais les décrets du conseil actuellement en vigueur les autorisent à ce faire. J'aimerais toutefois éclaircir une chose, à savoir que le CN n'a pas retiré d'argent du fonds. Ils ont même réduit leur dette envers le fonds de \$371 millions. Ils n'ont pas retiré d'argent, mais ont tout simplement cessé d'en verser comme ils ne devaient plus rien.

Le sénateur Bell: Je m'excuse mais je suis arrivé en retard et je crois que j'ai raté quelque chose au début. J'aimerais dire à M. White que si Sir Henry Thornton dirigeait toujours le CN, cela ne se serait jamais produit.

M. White: Je le crois.

Le sénateur Bell: Lorsque le CN a fait une nouvelle capitalisation et a été transformé, le régime de pensions des employés en a-t-il été modifié?

M. White: Vous parlez d'il y a un an?

[Text]

Senator Bell: Last year, yes.

Mr. White: No, it made no difference whatsoever. There is something quite interesting on that, and it is this. The CNR applied to have \$808 million changed from debt to equity, and this amount of debt was to be reduced. The CNR at the time owed some \$1.060 billion to the pension fund, and this is what they call unfunded liability. However, it does not appear in the balance sheet of the company, and Dr. Bandeen maintains, "This is not the same thing at all. This is not ordinary money. This is a projection and you can't add them together, you can't add apples and oranges."

The pension liabilities, pensions payable over a period of the next 20 or 30 years, contributions over the next 20 or 30 years, are all calculated by actuaries and they are reduced to present value. When they determine the actuarial liability of a company it is the present value of the pension obligations to every single employee and every pensioner, even although many of those employees will not be retired for 10, 20 or 30 years; there is an actuarial liability, and in every case it is the present value of all of those liabilities together; they add up to the total actuarial liability. From that, of course, they deduct the money that they expect to receive in contributions from the employees and from company contributions, and projected income from pension fund investments during the next 20 or 30 years; they are deducted and you wind up with a net unfunded actuarial liability, and it is in present value dollars, and it should be in the financial statement; it should be in the balance sheet.

This is why I have attached to this brief an article published in *Fortune* Magazine. It is at the very back of our presentation, and clearly states that the actuarial liability for pensions of a great many companies in the United States exceeds the total value of all the common shares of those companies. There are some companies that are hopelessly bankrupt, and should be taken over by the pension funds, but I do not imagine that the employees of such companies would be capable of taking over and investing pension funds, any more than we who are employees of Canadian National, I rather suspect, would be capable of taking over the CN trust funds, though they belong to the employees and pensioners, and not to Canadian National, or to Dr. Bandeen. Absolutely not. No part of that money belongs to Canadian National Railways, and we should have some say as to who is appointed as trustees of this fund.

We believe, and we advocated to Dr. Noel Hall, that these funds should be transferred out of the custody of Canadian National and Canadian Pacific into independent Canadian trust companies.

The Chairman: Is there no employee representation on either CP or the CN trust fund?

Mr. Montpetit: Very poor representation, if I may say so, Mr. Chairman.

[Traduction]

Le sénateur Bell: L'an dernier, oui.

M. White: Non, cela ne fait aucune différence. Je peux vous faire part d'un fait intéressant à cet égard. Le CN a demandé la conversion du \$808 millions de dette en capital et le montant de la dette a été réduit d'autant. A cette époque, le CN devait quelque \$1.060 milliard au fonds de pension, et c'est ce que la société appelle le déficit actuariel. Toutefois, ce montant n'apparaît pas au bilan de la compagnie, et M. Bandeen maintient qu'il ne s'agit pas de la même chose, que ce ne sont pas des sommes ordinaires; puisqu'il s'agit de projections, les deux montants ne peuvent être additionnés.

Les déficits au chapitre des pensions, c'est-à-dire les pensions payables au cours des 20 ou 30 prochaines années, les contributions pour cette période, sont-ils calculés par des actuaires et ramenés à leur valeur actuelle. Lorsqu'ils déterminent le montant du déficit actuariel de la société, ils prennent la valeur actuelle des engagements du régime envers chaque employé et chaque bénéficiaire, même si un grand nombre de ces employés ne prendront pas leur retraite d'ici 10, 20 ou 30 ans. Il s'agit là d'un déficit actuariel, et dans chaque cas on prend la valeur actuelle de tous ces déficits regroupés pour obtenir le total du déficit actuariel. De ce total, bien sûr, les actuaires déduisent la somme qu'ils s'attendent à recevoir en contributions des employés, les contributions des sociétés, ainsi que les revenus prévus découlant des investissements du fonds de pension pendant les 20 ou 30 prochaines années; ces sommes sont déduites et vous vous retrouvez avec un déficit actuariel non capitalisé net, en dollars actuels et ce montant devrait apparaître dans les états financiers et au bilan.

C'est la raison pour laquelle j'ai joint au présent mémoire un article publié dans la revue *Fortune*. L'article, que vous trouverez à la fin de notre exposé dit clairement que le passif actuariel des régimes de pensions d'un bon nombre de sociétés aux États-Unis excède la valeur totale des actions ordinaires de celles-ci. Il existe des sociétés irrémédiablement en faillite qui devraient être prises en main par le biais des fonds de pensions, mais je ne crois pas que les employés de ces entreprises soient capables de se charger de placer leurs fonds de pension. Pas plus que nous d'ailleurs, qui sommes des employés du Canadien National, nous ne pouvons prendre en main les fonds de fiducie du CN, même s'ils appartiennent aux employés et aux pensionnés, et non au Canadien National, ni même à M. Bandeen. Absolument pas. Aucune part de ces fonds n'appartient aux Chemins de fer nationaux, et nous devrions pouvoir jouer un certain rôle dans la nomination des administrateurs de ces fonds.

A notre avis, et nous en avons fait part à M. Noel Hall, ces fonds devraient être soustraits à l'administration du Canadien National et du Canadien Pacifique et transférés dans des compagnies de fiducie canadiennes indépendantes.

Le président: N'y a-t-il pas de représentants des employés au sein du conseil d'administration des fonds de fiducie du CP ou du CN?

M. Montpetit: Il y a une très médiocre représentation, si je puis m'exprimer ainsi, monsieur le président.

[Text]

The Chairman: I do not want to know whether the representation is bad or good. Have you been permitted to appoint an employee as your representative on the CN and the CP pension trust funds?

Mr. White: I would like to answer that. There are certified bargaining agents for all the employees on the railway. They are commonly known as labour unions. Because they are certified they are the only people who are allowed to appoint representatives to the pension board to represent employees. They have four such representatives, and the company has seen fit to appoint a retired general chairman to represent pensioners. Pensioners are given no say whatever in such appointments. They put a retired general chairman in there, and a retired CNR officer on the board, plus four CNR officials. It is therefore a five and five situation. There is a ten-man board and they take turns being chairman of the board.

The Chairman: What you are saying to us, in effect is this. The board consists of ten members. Five members are appointed by the employers and five by the employees, through the union, and each body has an equal number of representatives on the board. Each member takes his turn at being president for a period of one year. That does not seem very unfair to me. Does it to you?

Mr. A. T. Levangie, President, New Brunswick Chapter, Canadian Railways Employees' Pension Association: The CNR pensioners are not represented.

The Chairman: I understood you to say that there were five employees' representatives.

Mr. Levangie: CNR pensioners are not represented on the board. There are five employees and five from the CNR. That leaves the pensioners out.

The Chairman: There are no former employees on it?

Mr. Levangie: There are, but we have no say as to who is going to be on the board. It is either the CNR or the Certified Bargaining Agents that appoint them.

The Chairman: But there are former employees, pensioners, and one or two of them may be on the board.

Mr. Levangie: Yes.

The Chairman: You may not appoint them, but somebody appoints former employees. It may be the union that does it.

Mr. Levangie: Possibly the union, or possibly the CNR.

The Chairman: The CNR would not appoint former employees. They would have their own group to appoint. It would probably be the union who would do that, from among the people who are now working and former employees. Is that not the way they would do it?

Mr. Levangie: Possibly, but we do not vote these people in. We should have the right to vote our own members to the board.

Senator Bird: Surely the union is still your bargaining agent.

[Traduction]

Le président: Je ne tiens pas à savoir si la représentation est bonne ou mauvaise. Avez-vous été autorisés à nommer un employé pour vous représenter auprès de l'administration des fonds de pensions du CN et du CP?

M. White: J'aimerais répondre à cette question. Il existe des agents négociateurs accrédités pour tous les employés du chemin de fer que l'on appelle couramment syndicats des travailleurs. Étant donné qu'ils sont accrédités, ils sont les seuls habilités à nommer des représentants des employés au conseil des pensions. Il y a quatre représentants de ce genre, et la compagnie a jugé bon de nommer un ancien directeur général à la retraite pour représenter les retraités. Ceux-ci n'ont aucun pouvoir de décision quant aux nominations. Le conseil est composé d'un directeur général retraité et d'un agent du CN à la retraite ainsi que de quatre représentants du CN. Il y a donc cinq membres de chaque côté. Le conseil est formé de 10 membres qui se relaient à la présidence.

Le président: Ce que vous dites, en somme, c'est que le conseil est composé de dix membres. Cinq sont nommés par l'employeur et cinq par les employés par l'intermédiaire du syndicat, et chaque partie est représentée également au sein du conseil. Chaque membre assume la présidence pour une période d'un an. Cela ne me semble pas injuste. Qu'en pensez-vous?

M. A. T. Levangie, Président, chapitre du Nouveau-Brunswick, Association canadienne des employés pensionnés des chemins de fer: Les retraités du CN ne sont pas représentés.

Le président: Ne vous ai-je pas entendu dire qu'il y avait cinq représentants des employés.

M. Levangie: Les retraités du CN ne sont pas représentés au sein du conseil. Il y a cinq employés et cinq représentants du CN. Cela ne laisse aucune place aux retraités.

Le président: Il n'y a pas d'anciens employés au sein du conseil?

M. Levangie: Si, il y en a, mais nous n'avons aucun droit de décision quand il s'agit de désigner les membres du conseil. C'est soit le CN, soit les agents de négociation autorisés qui font les nominations.

Le président: Mais il y a d'anciens employés, des retraités; il peut même y en avoir un ou deux.

M. Levangie: C'est juste.

Le président: Vous ne les nommer pas, mais quelqu'un le fait. C'est peut-être le syndicat.

M. Levangie: Le syndicat, peut-être, ou peut-être le CN.

Le président: Le CN ne nommerait pas d'anciens employés. Il doit s'occuper des représentants de son propre groupe. C'est probablement le syndicat qui choisit parmi les employés actuels et les anciens. N'est-ce pas comme cela que l'on procède?

M. Levangie: Peut-être, mais nous n'éliions pas ces représentants. Nous devrions avoir le droit d'élire nos propres membres du conseil.

Le sénateur Bird: Le syndicat demeure sûrement votre agent de négociation.

[Text]

Mr. Levangie: Not for retired employees.

Senator Bird: The union has nothing to do with you once you have retired?

Mr. White: The union is only certified as the bargaining agent for employees. There is no bargaining agent for pensioners.

Senator Bird: They would be bargaining for future pensioners, but not for you. Is that right?

Mr. White: That is correct.

Senator Williams: Do these five employees have any say in the committee or on the board?

Mr. White: Virtually none.

Senator Williams: What are their duties? You have five employees in the administrative setup.

Mr. White: There is a board of trustees. This is composed entirely of CNR officers, who determine investment policy, and in fact all policy of consequence with respect to the funds. There is a board of 10 members, called the Pension Board. This is an administrative board. The papers of the people who are about to retire are sent by the CNR pension office to this board. They meet once a month and approve of two or three hundred people who might be retiring each month. About all they have to do is approve these pensions. They have no jurisdiction in respect to anything of consequence. It is an administrative board pure and simple.

The Chairman: They have no jurisdiction with respect to income. Is that what you are saying?

Mr. White: No income, no investments, nothing.

Senator Williams: Would those people who represent the employees come from all phases of railway operations?

Mr. White: Yes.

Senator Williams: I do not know anything about railroad-ing, but I used to hear the expression "gandy dancers".

Mr. White: Yes.

Senator Williams: Would there be gandy dancers on the committee?

Mr. White: I just happen to know that there are two of them on it.

Senator Deschatelets: Perhaps I may be permitted to say this, and I hope that my views will be shared by some of my colleagues. This brief shows at least the colour of a possible grievance, resulting from the adoption of a list of orders in council in respect of which they had nothing to say. If I understand the situation correctly, these witnesses would like to have their day in court. I would therefore move that this brief be referred to the Senate Standing Committee on Transport and Communications in order that their grievance may be examined properly, and in depth, so that the CN authorities can be called, together with, possibly, the Minister of Transport, the Superintendent of Insurance and somebody from the

[Traduction]

M. Levangie: Pas pour les employés retraités.

Le sénateur Bird: Le syndicat n'a rien à voir avec vous une fois que vous êtes à la retraite?

M. White: Le syndicat n'est accrédité qu'à titre d'agent de négociation des employés. Il n'y a pas d'agent de négociation pour les retraités.

Le sénateur Bird: Le syndicat négocierait pour les futurs retraités, mais pas pour vous. Est-ce exact?

M. White: C'est cela.

Le sénateur Williams: Ces cinq employés ont-ils un rôle à jouer au sein du comité ou du conseil?

M. White: Pratiquement aucun.

Le sénateur Williams: Quels sont leurs fonctions? Vous avez cinq employés dans l'administration.

M. White: Il y a un conseil d'administration composé entièrement de représentants du CN qui décide de la politique de placement et, en fait, de toutes les politiques importantes concernant les fonds. Il y a aussi un groupe de 10 membres appelé conseil des pensions qui est un conseil administratif. Les documents de ceux qui sont sur le point de prendre leur retraite lui sont transmis par le bureau des pensions du CN. Ses membres se rencontrent une fois par mois et autorisent la mise à la retraite des deux cents ou trois cents personnes qui s'en vont chaque mois. Leurs fonctions se résument à l'approbation de ces pensions. Ils n'ont aucune compétence dans les affaires importantes. C'est purement et simplement un conseil administratif.

Le président: Ils n'ont aucune compétence en matière de revenu. Est-ce ce que vous voulez dire?

M. White: Ni en matière de revenu, ni en matière de placements, rien.

Le sénateur Williams: Les représentants des employés viennent-ils de tous les secteurs d'activité du chemin de fer?

M. White: Oui.

Le sénateur Williams: Je ne connais rien aux chemins de fer, mais je me souviens du terme «cheminots».

M. White: Oui.

Le sénateur Williams: Y a-t-il des cheminots au sein du Comité?

M. White: Je sais pertinemment qu'il y en a deux.

Le sénateur Deschatelets: Je me permets d'intervenir et j'espère que certains de mes collègues partageront mon point de vue. Ce mémoire indique qu'il y a là matière à un éventuel grief résultant de l'adoption d'une série de décrets à l'égard desquels ils n'ont eu aucun droit de décision. Si je comprends bien la situation, les témoins aimeraient se faire entendre en justice. Je proposerais donc que ce mémoire soit transmis au Comité sénatorial permanent des transports et des communications pour que leur grief soit étudié attentivement de manière que nous puissions convoquer les autorités du CN et peut-être même le ministre de Transports, le Surintendant des assurances et un représentant du Conseil du Trésor. Je présente cette

[Text]

Treasury Board. I make this motion in order that these people who apply to us for redress may at least have the satisfaction of being heard by the proper authorities?

The Chairman: You have a resolution, but it is premature. It is out of order to present a resolution while the committee is sitting. We will deal with the resolution when we come to make our report, and that is as much as we can do. We will certainly do that. You ought to be satisfied that it will be dealt with at that particular time. That is all we can do.

What has been suggested is the utmost in good will, but you just happen to be in the wrong forum today, although you are among sympathetic legislators.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): I think the committee should thank the witnesses for appearing today. They brought with them a great deal of information. I have bags of reading to do next week. What the witnesses told us was very revealing, although I heard something of it in my talks with trainmen in New Brunswick. I never realized the consequences and importance of what you are telling us today. I can assure you that I will spend more time studying your testimony, and if the motion presented by my colleague is accepted at a later date, we will give it our attention.

The Chairman: You have heard the suggestion made by Senator Deschatelets. I do not think he has left out anything at all. That is the view of the committee. We shall deal with it in due course when making up our minds on various parts of the subject under study. As someone said, this is not a boy's parliament. There are mature and competent people of this committee who understand life and have been through it. We know exactly what you are up against, but other people must be consulted on this so that the committee will have the other side of it.

Mr. White: In view of the fact that this concerns Canadian National and Canadian Pacific, it seems reasonable that it might be referred to the Standing Senate Committee on Transport and Communications, but it also affects the employees of 1,600 companies and businesses who come under the federal Pension Benefits Standards Act. There are hundreds of thousands of employees and billions of dollars involved. The people responsible for this situation are essentially the Superintendent of Insurance and the Minister of Finance. So, I should like to know whether this should be referred to the Standing Senate Committee on Transport and Communications or whether it should be referred to some other committee, and I do not presume to know the answer to that question.

The Chairman: In deciding on whom we are going to refer it to, we will not miss anybody. We have a problem on our hands, but rest assured we will not ignore it.

Mr. White: Would you give Miss Wishart an opportunity to say a few words?

[Traduction]

motion pour que ceux qui nous demandent de rectifier la situation aient au moins la satisfaction d'être entendus par les autorités compétentes.

Le président: Vous avez une résolution, mais ce n'est pas le moment de la présenter. Il n'est pas réglementaire de présenter une résolution lorsque le comité siège. Nous l'étudierons lorsque nous aurons à rédiger notre rapport, c'est tout ce que nous pouvons faire. Nous le ferons certainement. Vous avez l'assurance que cette question sera étudiée à ce moment-là. C'est tout ce que nous pouvons faire.

Ce qui a été suggéré est une marque extrême de bonne volonté, mais il se trouve que vous ne vous adressez pas aujourd'hui à qui de droit, bien que vous soyez compté parmi les législateurs sympathiques.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): A mon avis, le comité devrait remercier les témoins qui comparaissent aujourd'hui. Ils sont venus munis d'une documentation importante. J'ai énormément de lecture à faire la semaine prochaine. Les témoins nous ont révélé bien des choses; j'en avais déjà pourtant entendu une partie lors de mes discussions avec les cheminots au Nouveau-Brunswick. Je ne m'étais jamais rendu compte des conséquences et de l'importance de ce que vous nous dites maintenant. Je vous assure que je consacrerai beaucoup plus de temps à étudier votre témoignage et, si la motion de mon collègue est acceptée plus tard, nous l'examinerons.

Le président: Vous avez entendu la proposition du sénateur Deschatelets. Je ne crois pas qu'il a oublié quoi que ce soit. C'est l'avis du comité. Nous nous occuperons de la question en temps voulu lorsque nous nous serons décidés sur les diverses parties du sujet à étudier. Comme on l'a dit, il ne s'agit pas d'un Parlement formé de jeunes garçons. Ce comité est formé de gens compétents et mûrs qui comprennent la vie et ont de l'expérience. Nous savons exactement ce à quoi vous devez faire face, mais il faut consulter d'autres personnes pour que le comité puisse voir les deux côtés de la médaille.

M. White: Puisque cette question intéresse le Canadien National et le Canadien Pacifique, il serait raisonnable que la question soit renvoyé au Comité sénatorial des transports et des communications; mais elle intéresse également les employés de 1,600 sociétés et commerces visés par la Loi sur les normes des prestations de pensions. Il y a des centaines de milliers d'employés en cause et des milliards de dollars en jeu. Les personnes responsables de cette situation sont essentiellement le Surintendant des assurances et le ministre des Finances. Donc, j'aimerais savoir si la question devrait être renvoyée au Comité sénatorial des transports et des communications ou à un autre comité; je ne crois pas savoir à qui il conviendrait de la renvoyer.

Le président: En décidant à qui la question sera renvoyée, nous étudierons toutes les possibilités. Nous avons un problème mais soyez assuré que, nous nous en occuperons.

M. White: Permettriez-vous à Mlle Wishart de dire quelques mots?

[Text]

The Chairman: Anybody from Toronto can speak to the Chairman.

Miss C. S. Wishart, president, Toronto Branch, Canadian Railways Employees' Pension Association: Mr. Chairman, I should like to give you the employees' point of view. I worked for the CPR for 40 years, and it was a very strict company to work for. When I went in in the mornings I had to punch a clock; I had to punch in and out at noon hour and again out at night. Eight times a day I had to punch a clock, and if an employee was 15 minutes late in the month, that employee was docked for that.

I started in 1928, and it was not long after that the depression was upon us. That was a difficult time and many people were laid off. Those who were kept on by the company had their salaries reduced by 12.5 per cent. A certain number of people were paid the higher rate and a certain number of people were paid the lower rate, and so it went down the line. The only time you got an increase was when someone left, so it took a long time. The high rate was \$100 a month and that was reduced to \$87.50.

We expected things to improve as business improved, but before that happened the company said they could no longer pay the company pension and that the employees would have to pay it if they wanted it to continue. The employees were desperate for security after the depression, so most paid into the plan. We thought the company would be honest with us, so we paid in and went along with it.

It was not long after that—and by the way, we paid 3 per cent for the first year, then it was increased to 5 per cent and then subsequently to 6 per cent—the war broke out and prices went up. We asked the company for increases to compensate for that, but every time we asked for money from the company it had to go before a conciliation board. They never gave anything at all. Finally, we did get an increase, but it only affected the most senior employees. Men got it from 18 years on but women had to be receiving a certain minimum amount of money, otherwise they did not get it. I think it was \$108 at that time.

Also, at that time the government needed more money so it reduced the income tax from \$1,500 to \$1,000.

The Chairman: You mean they reduced the exemption.

Miss Wishart: Yes. This caused another drain on our money. Subsequent to that the government decided to bring in the unemployment insurance scheme. We were not asked whether we wanted to pay into it or not, but were told it was only the lower paid people who had to pay. In other words, we were supposed to be responsible for all the unemployment in the country. Later on they decided that there were enough people in the higher income brackets receiving unemployment, so they had to pay it, but they did not have to wait 30 years. By the way, at one time I happened to meet the chairman of the Unemployment Insurance Commission and he told me that

[Traduction]

Le président: Toute personne venant de Toronto peut s'adresser au président.

Mlle C. S. Wishart, Présidente de la section de Toronto, Association canadienne des employés pensionnés des chemins de fer: Monsieur le président, j'aimerais vous faire part du point de vue des employés. J'ai travaillé pendant 40 ans pour le compte du Canadien Pacifique, une société très stricte. Lorsque j'arrivais le matin, je devais pointer; je devais pointer en quittant mon poste à midi pour prendre mon déjeuner, pointer en reprenant mon poste et pointer encore lorsque je quittais le travail à la fin de la journée. Huit fois par jour, je devais pointer et si un employé avait manqué 15 minutes de travail en un mois, on lui retirait une partie de son salaire.

J'ai commencé à travailler en 1928 et peu après, la dépression s'est abattue sur nous. Ce fut une époque difficile et bon nombre de gens ont été mis à pied. Ceux qui ont été gardés par la société ont souffert d'une réduction de salaire de 12.5%. Certaines personnes étaient rémunérées au taux de salaire supérieur, d'autres au taux inférieur, et ainsi du haut en bas de l'échelle. Le seul moment où on accordait une augmentation était lorsqu'une personne partait; il fallait donc attendre longtemps. Le taux supérieur équivalait à \$100 par mois; il a été abaissé à \$87.50 par mois.

Nous nous attendions à ce que les conditions s'améliorent en même temps que le commerce, mais voici ce qui est arrivé: la société a déclaré qu'elle ne pouvait plus verser sa cotisation patronale, que les employés auraient à le faire s'ils voulaient ne pas perdre leurs droits de pension. Après la dépression, les employés cherchaient désespérément la sécurité et la plupart ont cotisé au régime. Nous pensions que la société serait honnête et nous avons donc continué à verser les cotisations.

Soit dit en passant, elles étaient de 3% la première année; elles ont été portées à 5% puis à 6%; peu de temps après, la guerre a été déclenchée et les prix ont augmenté. Nous avons demandé à la société des augmentations pour parer à la situation, mais chacune de nos demandes devait passer devant un comité de conciliation. On ne nous a jamais accordé quoi que ce soit. Finalement, nous avons obtenu une augmentation, mais elle ne visait que les employés ayant le plus d'ancienneté. Les hommes y avaient droit après 18 années de service, mais les femmes devaient pour y avoir droit, gagner un certain salaire. Je crois qu'à l'époque il s'agissait de \$108.

En outre, le gouvernement avait besoin d'argent, alors il a abaissé l'impôt sur le revenu de \$1500 à \$1000.

Le président: Vous voulez dire qu'il a réduit l'exemption.

Mlle Wishart: Oui. Notre argent partait encore ainsi. Par la suite, le gouvernement a décidé de créer un régime d'assurance-chômage. On ne nous a pas demandé si nous voulions y participer ou non, mais on nous a dit que seuls les petits salariés devaient cotiser. En d'autres termes, on nous tenait responsable de tout le chômage du pays. Plus tard, on a décidé qu'il y avait suffisamment de gros salariés recevant des prestations d'assurance-chômage, qu'elles devaient également cotiser, mais elles n'ont pas dû attendre 30 ans. Soit dit en passant, à un moment donné, j'ai rencontré le président de la Commission d'assurance-chômage et il m'a avoué que 70% des

[Text]

70 per cent of those people never got anything at all. They never put in anything.

Then, the government decided to bring in the Canada Pension Plan, but they put an imposition of 10 years before one got the full benefits of the plan. You can realize that, by now, many people who supported the unemployed either had arrived at the pension age or were getting close to it, so they would never be able to get the full benefits of the Canada Pension Plan. I, myself, only got five years.

I feel this way about it; if I were to use company money for my benefit, I would be considered to be a thief. I would be taken to court and perhaps jailed. At the least there would be a record against me. Do you not consider it then theft if other people do that? That is my opinion. I was brought up in a Christian home where theft was theft, and I wonder, if they use my money for other than its intended purpose, why they are not considered thieves. Anyway, it is tantamount to theft and I feel that is the way it is.

We are not allowed 60 years to pay our taxes. Why are they allowed 60 years to pay us back? I worked for over 40 years with CPR and I receive under \$300 pension per month. That is a point that really bothers me. I get some money from the Canada Pension Plan, but many of these other people who are pensioners do not get any. CPR doesn't want to pay anything more than what the person gets when he actually retires. According to the government reports that I heard at the beginning of last year, the 1971 dollar was only worth 50 cents. What are those poor people doing?

I speak mainly against the CPR, because that is the company that bothers me the most. They are worse than CNR, by far. So what are those poor people doing? They shouldn't have to pay. They were independent people who tried to be independent. They put their money into being independent. What good has it done them? A lot them have to go and ask for the supplement, and they should not have to.

In our generation it was considered a humiliation to have to go before people and ask for a handout. We tried desperately not to have to do that. We worked hard for the CPR telegraph. I remember a girl from Germany told us after the war that she never had to work as hard in Germany as she had for CPR after the war. Yes, we worked hard. We were proud to work hard. We were proud of being good workers. When a telegram went out it was accurate. We worked hard for CPR. They trusted us, and we trusted them. We thought they would be decent to us, but now I feel that they have not been decent to us. That is my say. Thank you very much.

Senator Bird: Mr. Chairman, may I make a comment?

The Chairman: Go ahead.

Senator Bird: Thank you very much for what you have said, Miss Wishart. I can assure you that I echo our Chairman. We

[Traduction]

employés n'avaient jamais rien reçu. Ils n'avaient jamais cotisé.

Puis, le gouvernement a décidé de créer le Régime de pensions du Canada, mais il a prévu qu'il fallait avoir 10 années de service avant d'avoir droit à tous les avantages du régime. Vous vous rendez compte, qu'à ce moment-là, beaucoup de personnes qui avaient aidé les chômeurs avaient déjà atteint l'âge de la retraite ou presque, de sorte qu'elles n'ont jamais eu droit à tous les avantages du régime de pensions du Canada. Quant à moi, il ne me restait que cinq ans.

Voici ce que j'en pense: si j'utilisais l'argent de la société pour mon propre compte, on me traiterait de voleuse. On me prendrait pour une voleuse. On me ferait un procès et j'irais peut-être en prison. Au minimum, ce serait inscrit dans mon casier judiciaire. Pourquoi ne pas le considérer comme un vol de la part des autres? Voilà ce que je pense. J'ai été élevée dans une famille chrétienne où le vol était du vol et si la société utilise à mauvais escient mon argent, je me demande pourquoi on ne la considère pas comme une voleuse. En tout cas, ce qu'elle fait équivaut pratiquement à du vol selon moi.

On ne nous accorde pas 60 ans pour payer nos impôts. Pourquoi bénéficie-t-elle de 60 ans pour nous rembourser? J'ai travaillé pendant plus de 40 ans au CPR et je touche une pension de moins de \$300 par mois. C'est cela surtout qui me tracasse. Je touche de l'argent du Régime de pensions du Canada, mais beaucoup parmi les autres retraités n'en reçoivent pas du tout. Le CPR refuse de payer quoique ce soit en plus de ce que l'employé touche effectivement lorsqu'il prend sa retraite. D'après ce que disait le gouvernement, au début de l'an dernier, le dollar de 1971 ne valait que 50 cents. Comment s'en sortent les pauvres?

Je critique surtout le CPR parce que c'est à cette société que j'en veux le plus. Elle est pire que le CNR, et de loin. Que font donc les pauvres? Ils ne devraient pas devoir payer. Ils étaient indépendants et essayaient de l'être. Ils y ont consacré leur argent. Qu'en ont-ils retiré? Un grand nombre d'entre eux doivent demander des suppléments alors qu'ils ne devraient pas avoir à le faire.

Dans notre génération, on estimait que c'était humiliant de devoir quêmander de l'argent. Nous avons désespérément essayé d'éviter cela. Nous avons travaillé dur pour le service télégraphique du CPR. Je me souviens qu'une jeune fille allemande nous avait dit après la guerre qu'elle n'avait jamais travaillé aussi dur dans son pays qu'elle le faisait pour le CPR. Oui, nous travaillions dur. Nous en étions fiers. Nous étions fiers aussi d'être de bons employés. Lorsqu'un télégramme sortait, il était correct. Nous travaillions dur, le CPR avait confiance en nous et vice versa. Nous pensions qu'il se comporterait bien envers nous, mais maintenant j'estime que la société nous a trompés. Voilà ce que j'ai à dire et je vous remercie beaucoup.

Le sénateur Bird: Monsieur le président, puis-je faire une remarque?

Le président: Je vous en prie.

Le sénateur Bird: Je vous remercie beaucoup de ce que vous avez dit, mademoiselle Wishart. Je vous assure que j'appuie ce

[Text]

do have the deepest sympathy with you people and I can assure you that on this committee no one is more concerned than I am about what happens to women who are old and poor.

Miss Wishart: I appreciate that very much.

Senator Bird: We certainly will do our darnedest to see that this goes to the right place. We will try to help you. We cannot do more than say that now.

Miss Wishart: I realize that.

The Chairman: Senator Bird will do her darnedest but we men will do our damnedest.

Senator Bird: I will not have discrimination, Mr. Chairman. I will do my damnedest, too.

The Chairman: Thank you very much, ladies and gentlemen. You have been of great assistance to the committee. You can be sure that what you have said will receive our greatest consideration.

Honourable senators, we will now hear from Sherritt Gordon Mines Limited. Representing them are Mr. A. R. Weir, General Manager of Personnel and Industrial Relations, and Mr. E. C. Knight, Manager of Corporate Personnel Services. I believe Mr. Weir has an opening statement.

Mr. A. R. Weir, General Manager, Personnel and Industrial Relations, Sherritt Gordon Mines Limited: Thank you, Mr. Chairman. Honourable senators, I should like to express our appreciation for being given the opportunity to address you this afternoon.

We appreciate that the fact that Sherritt Gordon is here as opposed to some other company this afternoon is a matter of some luck of the draw. Nevertheless, we wish to express our appreciation for the fact that private industry, the private sector, has been given the opportunity to voice its opinion on this matter. We certainly feel it is an important subject. We will try to elaborate somewhat on the brief we submitted previously and then we will answer to the best of our ability any questions you may have.

Since "Sherritt Gordon" is not a household word, perhaps a word or two about our company would be in order. We are a diversified natural resource company. Our primary operations are in northern Manitoba and Alberta. We employ about 2,250 people in total, about half of that total in each province. In northern Manitoba we operate two copper-zinc mines with the attendant grinding, crushing and concentrating operations. The people we employ in those operations live in two towns of about 2,500 population each. In Alberta we have a fairly sophisticated research operation. We have the Sherritt Mint, which produces legal tender coins for a number of governments around the world as well as a significant amount of raw material for our own Canadian Mint. There is a cobalt refinery for nickel, and a number of fertilizer operations as well.

[Traduction]

qu'a dit notre président. Vous avez toute notre sympathie et je peux vous dire que dans ce Comité personne ne se préoccupe davantage que moi du sort des femmes âgées et pauvres.

Mlle Wishart: J'en suis très touchée.

Le sénateur Bird: Nous ferons tout en notre pouvoir pour remédier à cet état de choses. Nous essaierons de vous aider, mais pour le moment nous ne pouvons que vous en donner l'assurance.

Mlle Wishart: Je le comprends.

Le président: Le sénateur Bird fera tout en son pouvoir pour vous aider, mais nous, les hommes, nous sommes prêts à soulever des montagnes pour vous.

Le sénateur Bird: Je n'ai pas de préjugés, monsieur le président, je soulèverais des montagnes aussi.

Le président: Je vous remercie beaucoup, mesdames et messieurs. Vous avez beaucoup aidé le Comité. Vous pouvez être assurés que ce que vous avez dit fera l'objet de toute notre attention.

Honorables sénateurs, nous entendrons maintenant les représentants de Sherritt Gordon Mines Limited. Il s'agit de M. A. R. Weir, directeur général des relations professionnelles et de M. E. C. Knight, directeur des services généraux du personnel. Je pense que M. Weir a une déclaration préliminaire à faire.

M. A. R. Weir, directeur général, Relations professionnelles, Sherritt Gordon Mines Limited: Monsieur le président, honorables sénateurs, je voudrais vous remercier de nous donner la possibilité de prendre la parole devant vous cet après-midi.

Il est vrai que contrairement à d'autres, notre société se trouve ici cet après-midi par pure chance. Néanmoins, nous voulons vous remercier d'avoir permis à l'industrie privée, au secteur privé, de faire entendre son point de vue sur la question. Nous sommes convaincus de son importance. Nous essaierons de nous étendre quelque peu sur le mémoire que nous nous avons déjà soumis et nous répondrons ensuite le mieux possible à nos questions.

«Sherritt Gordon» n'étant pas une expression familière, il serait peut-être utile de dire quelques mots au sujet de notre société. Nous nous occupons de toutes sortes de ressources naturelles. Nos principales opérations se font au nord du Manitoba et en Alberta. Nous employons au total quelque 2,250 personnes également réparties entre les deux provinces. Au nord du Manitoba, nous exploitons deux mines de cuivre et de zinc, ce qui implique des opérations connexes de broyage, de concassage et d'enrichissement. Ceux qui travaillent dans ces secteurs vivent dans deux villes comptant environ 2,500 habitants chacune. En Alberta, nous possédons un service de recherche qui est à l'avant-garde. Les presses monétaires Sherritt produisent des monnaies légales pour un certain nombre de gouvernements étrangers, ainsi qu'un important volume de matières premières destinées à notre monnaie natio-

[Text]

The retirement age for the employees at Sherritt Gordon is 65 if the employees are salaried, and January 1 following age 65 for those employees who are paid by the hour. Early retirement is provided to all employees at Sherritt Gordon, and late retirement is also provided, although the company does reserve the right to approve either late or early retirement. To be quite blunt about it, we attempt to discourage retirement after the normal retirement age, but in each instance where a request is made consideration is given to that request, and we have granted a significant number of retirements beyond the normal retirement age. We feel that that is a pretty responsible approach, and we would suggest that it is an approach that would be found consistently in a number of other companies, both in the resource industry and in manufacturing generally. Because it is a responsible approach, we feel fairly strongly that it should not be replaced with legislation that would remove the opportunity to be flexible, and to deal with situations as they arise.

We have taken some pains to point out in our brief that our opposition to retirement legislation is not motivated by economic concerns. It is quite likely it would cost my particular company less money than it does now if we were to amend our pension plans to reflect a different retirement age.

We also believe that the basic interest of people who live in this country is not towards retiring at a later age, but that in fact they have demonstrated fairly consistently that they are primarily interested in being able to retire at an early age.

We have significant concerns about what would happen if retirement legislation were passed and a significant number of people utilized that legislation to extend their careers. I should like to mention two or three of them in particular. There is the effect it would have upon young people in our organization, in particular those who are most talented and most capable of moving up in the organization, those people who have demonstrated that they have the ability to assume greater responsibility than they presently hold. We feel that a significant delay in the average retirement age at our organization would cause these people to become dissatisfied, some of them would leave if they found the opportunity to do so, and those who were unable to leave or to find opportunities elsewhere may very well cease to be our most talented younger people.

We are also concerned that if retirement became a decision that was left solely at the discretion of the individual employee we would be faced with the unpleasant task of having to institute more demotions, or in some cases to institute discharges in situations where the individual was no longer able to meet the requirements of the job.

We are also concerned that, with unemployment levels extremely high in our country today, to the extent that people were to extend their careers by working beyond age 65 it seems it must of necessity decrease the number of opportuni-

[Traduction]

nale. Nous avons une raffinerie de cobalt pour le nickel et aussi un certain nombre d'usines de production de fertilisants.

L'âge de la retraite des employés de Sherritt Gordon est de 65 ans s'ils sont salariés et il se situe le 1^{er} janvier qui suit le 65^e anniversaire des employés à salaire horaire. Sherritt Gordon permet à tous ses employés de prendre une retraite anticipée, ou de continuer de travailler après 65 ans, encore qu'elle se réserve le droit de donner alors son approbation. Pour être tout à fait franc je dois dire que nous essayons de dissuader ceux qui voudraient prendre leur retraite après l'âge normal, mais nous examinons chaque demande présentée en ce sens, et nous avons accordé à un nombre substantiel d'employés la possibilité de travailler au-delà de l'âge normalement fixé pour la retraite. Nous estimons que c'est une méthode très sensée et elle est aussi adoptée de façon générale par un certain nombre d'autres sociétés, aussi bien dans l'industrie extractive que dans le secteur manufacturier en général. Étant donné que cette méthode est raisonnable, nous sommes persuadés qu'il ne faudrait pas la remplacer par une mesure législative qui supprimerait la possibilité de faire preuve de souplesse en réglant les cas au fur et à mesure qu'ils se présentent.

Dans notre mémoire, nous avons tenu à souligner que notre opposition à la loi sur la retraite n'était pas motivée par des préoccupations économiques. Il est fort possible que la société que je représente gagnerait plus sur le plan matériel à modifier ses régimes de pensions pour tenir compte d'un âge de la retraite différent.

Nous estimons aussi qu'il n'est pas dans l'intérêt des Canadiens de repousser l'âge de la retraite, puisqu'ils ont toujours montré qu'ils voulaient surtout pouvoir prendre une retraite anticipée.

Nous avons de sérieuses préoccupations quant aux conséquences de l'adoption du projet de loi relatif à l'âge de la retraite et à ce qui se passerait si qu'un grand nombre de citoyens l'utilisaient pour prolonger leur carrière. Je voudrais vous citer à cet égard deux ou trois cas particuliers. Cette mesure qu'aura des répercussions sur les jeunes employés de notre société, en particulier ceux qui ont le plus de valeur et sont les plus capables d'accéder à des postes supérieurs, ceux qui ont montré qu'ils ont la capacité d'assumer de plus grandes responsabilités que celles qui leur sont conférées actuellement. Nous pensons, qu'au sein de notre société, repousser sensiblement l'âge moyen de la retraite provoquerait du mécontentement chez ces employés; certains nous quitteraient s'ils en trouvaient l'occasion et ceux qui ne seraient pas en mesure de le faire ou de trouver d'autres emplois ailleurs pourraient très bien cesser de travailler avec le même zèle.

Nous nous préoccupons également du fait que si l'employé avait toute latitude de décider de prendre sa retraite, nous serions obligé de procéder à regret à plus de rétrogradations, ou dans certain cas, à des licenciements, lorsque l'employé n'est plus en mesure de satisfaire les exigences de l'emploi.

Autre chose nous préoccupe également. Le taux de chômage étant extrêmement élevé actuellement dans notre pays au point que les gens devraient prolonger leur carrière en continuant à travailler après 65 ans, il semble que le nombre d'emplois que

[Text]

ties for our unemployed young people to find work. In other words, we do not deny that there would be a benefit resulting from this legislation, but it seems that the cost would be equal to that benefit, and all we are really talking about is who pays and who gains.

It seems to us that the real villain of the piece on the question of retirement policy—or perhaps two real villains, because I believe there are two—is first the fact that too many people don't have any pension whatsoever. The second is that even those who do have pensions, many of which seemed to be very adequate at the time they left the work force, find them very rapidly eaten away by inflation.

It seems to us, then, that the critical issue in providing adequate pension income for people who have terminated their careers in industry is to ensure, first of all, that those people are aware and recognize that setting something aside for their retirement years is, in essence, their own responsibility. We tend to take too narrow a view of the compensation package and tend to look at how much per hour or how much per month, when we should be looking at compensation as an entirety, which includes the opportunity to set something aside, and a level of income which is sufficient to allow you to set something aside so that your income is assured when you leave the work force.

We feel that none of the recommendations we have made in the final part of our brief will be the ultimate answer until inflation is cured. We feel that the fundamental aspect of curing inflation is elimination of deficit spending by all levels of government. We believe that curtailing deficit spending need not necessarily affect unemployment levels, which are already too high, and if keyed into reductions in personal and corporate income taxes would not necessarily increase unemployment at all.

Mr. Chairman, those are our feelings and recommendations, and we are prepared to answer questions on them.

Senator Bird: I was interested to see that on page 2 you mention that the plan is mandatory for all full-time salaried employees over the age of 25 and prohibited prior to attaining age 25. What is the average age at which your employees join?

Mr. White: I don't think I could tell you the average age when people join. The reason why we prohibit membership prior to age 25 is because we employ a significant number of people who start at the age of 18, 19 or 20, who are gone at 20, 21 or 22. They receive virtually no benefits from membership in the pension plan under those circumstances, and it seems that it is better from their point of view and involves substantially less administration from our point of view, if they just don't get into it in the first place.

Senator Bird: Do you think it is more likely that they might stay longer if they were able to get a pension sooner?

[Traduction]

pourraient trouver nos jeunes chômeurs doit s'en trouver forcément réduit. Autrement dit, nous n'ignorons pas que la présente mesure législative offrira un avantage, mais il semble que le coût en égalera l'avantage, et il s'agit en fait de savoir qui est désavantagé et qui en bénéficie.

Il nous semble que le facteur réellement défavorable en ce qui concerne la politique de la retraite ou peut-être les deux facteurs réellement défavorables, parce que je pense qu'il y en a deux, c'est d'abord le fait que trop de retraités ne touchent aucune pension. Le deuxième est que même ceux qui en touchent une, dont un grand nombre semblaient très suffisantes lorsque ces travailleurs ont pris leur retraite, constatent que l'inflation les réduit très rapidement.

Par conséquent, il nous semble que la question cruciale, pour assurer des pensions suffisantes aux employés de l'industrie qui prennent leur retraite, est de veiller tout d'abord à ce qu'ils sachent et reconnaissent qu'il leur incombe essentiellement de mettre de l'argent de côté en prévision de leurs vieux jours. Nous avons tendance à envisager de façon trop étroite la question de la rétribution et à considérer surtout le montant du salaire horaire ou mensuel nécessaire, lorsqu'en fait nous devrions envisager la rétribution dans son ensemble ce qui inclut la possibilité de mettre de l'argent de côté et de toucher un revenu suffisant pour permettre d'épargner et s'assurer ainsi un revenu au moment de prendre sa retraite.

Nous estimons qu'aucune des recommandations que nous avons formulées dans la dernière partie de notre mémoire ne sera la solution définitive tant que l'inflation n'aura pas été complètement jugulée. Nous pensons que pour y parvenir à juguler il faut surtout éliminer le déficit dû aux dépenses effectuées par tous les échelons de gouvernement. Nous pensons que pour réduire ce déficit, il n'est pas nécessaire d'accroître le chômage, qui est déjà trop élevé. Si on décidait en même temps de réduire l'impôt des particuliers et des sociétés, on n'augmenterait pas forcément le chômage.

Monsieur le président, voilà notre point de vue et nos recommandations, et nous sommes disposés à répondre aux questions qui nous seront posées à leur sujet.

Le sénateur Bird: J'ai constaté avec intérêt qu'à la page 2 vous mentionnez que le régime est obligatoire pour tous les employés à plein temps qui touchent un traitement et qui sont âgés de plus de 25 ans et qu'il est interdit d'y adhérer avant d'avoir atteint cet âge. Quel est l'âge moyen auquel vos employés adhèrent au régime?

M. White: Je ne pense pas pouvoir vous indiquer l'âge moyen auquel les employés adhèrent au régime. Nous leur interdisons d'y adhérer avant 25 ans parce qu'un grand nombre d'entre eux entrent à notre service à 18, 19 ou 20 ans et nous quittent à 20, 21 ou 22 ans. Ils n'ont pratiquement aucun avantage à adhérer au régime de pensions dans de telles conditions, et il semble que ce soit préférable pour eux. D'un autre côté, nous avons sensiblement moins de charge administrative, si ils n'y adhèrent pas dès le départ.

Le sénateur Bird: Pensez-vous qu'ils demeureraient probablement à votre service plus longtemps s'ils pouvaient adhérer plus tôt au régime de pensions?

[Text]

Mr. Weir: No, I don't think so. That is a recent change in the pension plan that we instituted specifically to correct that problem.

The Chairman: The recent change was what?

Mr. Weir: The age 25 requirement to enter.

The Chairman: Previous to that it was what?

Mr. Weir: Previous to that membership was required on joining the company.

The Chairman: And you changed it to 25.

Mr. Weir: Yes.

The Chairman: The reason you gave to Senator Bird for changing it is that there were too many people leaving between 17 or 18 and 25.

Mr. Weir: That is correct.

Senator Bird: Does that work out with the union?

Mr. Weir: No. There are no unions for employees on the salaried plane. We do have unions, but they do not represent members of that particular pension plan.

Senator Bird: What percentage of a man's pension goes to his wife? I imagine most of your employees are men, are they not?

Mr. Weir: A substantial percentage.

Senator Bird: Perhaps I should say what percentage goes to the spouse?

Mr. Weir: It depends on the election the individual makes on retirement. He can elect to provide his or her spouse with a benefit of 100 per cent of his pension, or some other percentage. That naturally affects the amount of the total percentage that he elects.

Senator Bird: I cannot ask you what the average age of women in Sherritt Gordon is, but I do know that the average wage for women in Canada is \$5,000 or \$6,000 a year. They are a lowly paid group. How do you expect them to provide for their retirement on that sort of money? We always hear that the individuals should take that responsibility, but how can they?

Mr. Weir: We do not have any employees who make a salary that small. We are rather proud of the fact that we have pioneered, in our industry at least, the opportunity for women to do jobs that have traditionally been considered for men only. We now have women doing every job in our mining division that the law allows them to do.

Senator Bird: But on the surface.

Mr. Weir: Yes. If the law allowed them to go underground, we would be happy to let them do so.

[Traduction]

M. Weir: Je pense que non. C'est une modification que nous avons apportée récemment au régime de pensions précisément pour remédier à ce problème.

Le président: En quoi consistait la récente modification?

M. Weir: La condition qu'il fallait être âgé de 25 ans pour y adhérer.

Le président: Avant cette modification quelle était la condition imposée?

M. Weir: Avant d'apporter cette modification, les employés étaient tenus d'y adhérer lorsqu'ils entraient au service de notre société.

Le président: Et vous avez maintenant imposé comme condition qu'il fallait être âgé de 25 ans.

M. Weir: Oui.

Le président: Vous avez dit au sénateur Bird que vous avez apporté cette modification parce que trop d'employés dont l'âge se situait entre 17, 18 et 25 ans quittaient votre société.

M. Weir: C'est exact.

Le sénateur Bird: Le syndicat est-il d'accord?

M. Weir: Non. Il n'y a pas de syndicat pour les employés qui touchent un salaire. Nous avons des syndicats, mais ils ne représentent pas les membres de ce régime de pensions particulier.

Le sénateur Bird: Quel pourcentage de la pension d'un employé est versé à son épouse? J'imagine que la plupart de vos employés sont des hommes, n'est-ce pas?

M. Weir: Un pourcentage élevé.

Le sénateur Bird: Je devrais peut-être dire quel pourcentage est versé au conjoint?

M. Weir: Cela dépend du choix que fait l'employé lorsqu'il prend sa retraite. Il peut choisir d'assurer à son conjoint le versement de sa pension intégrale, ou un autre pourcentage. Naturellement, cela affecte le montant du pourcentage total qu'il choisit.

Le sénateur Bird: Je ne peux pas vous demander l'âge moyen des femmes à Sherritt Gordon, mais je sais que le salaire moyen des femmes au Canada se situe entre \$5,000 ou \$6,000 par an. C'est un groupe qui est faiblement rétribué. Comment prévoyez-vous qu'elles puissent pourvoir à leur retraite en touchant ce genre de salaire? Nous entendons toujours dire que l'employé devrait assumer cette responsabilité, mais comment peuvent-elles le faire?

M. Weir: Nous n'avons pas d'employés qui touchent un salaire aussi bas. Nous sommes plutôt fiers du fait que, au moins dans notre industrie, nous ayons été les premiers à offrir aux femmes la possibilité d'accéder à des emplois qui traditionnellement avaient été réservés aux hommes. Actuellement nous avons des femmes qui occupent dans notre division minière tous les emplois que la loi leur permet d'occuper.

Le sénateur Bird: Mais à la surface.

M. Weir: Oui. Si la loi leur permettait de travailler au fond de la mine, nous serions heureux de les laisser le faire.

[Text]

Senator Bird: And some would do that.

Mr. Weir: I am sure they would.

Senator Bird: I was interested to hear you say that the pensions paid to federal employees had been carried to ridiculous extremes, and that the way to stop this inflationary spiral was to stop inflation. This is something that some of the best minds in the country have addressed themselves to, and I wondered if you had any suggestions as to how to stop inflation.

Mr. Weir: Yes. Specifically, we think that inflation is caused by deficit spending. The elimination of deficit spending would see the end of inflation as we know it now.

Senator Bird: You would cut out the Canada Pension Plan and Unemployment Insurance?

Mr. Weir: I do not say we should cut them out, necessarily, but I think those plans should be fully funded. I do not think that most people in Canada appreciate the fact that what they pay into the Canada Pension Plan is not related in any way to what they get out of it, or, in fact, that what is now going in will soon cease to be sufficient to pay the benefit.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): How many people in your company are now retired?

Mr. Weir: 115.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): How many of your employees are women, roughly speaking?

Mr. Weir: Present employees, or retirees?

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Present employees.

Mr. Weir: I would just have to guess, senator, but I think it would be in the neighbourhood of 200.

Mr. Knight: It is approximately 10 per cent.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): You are in the mining business. How many employees would be on the labour force, as opposed to management, in the mining business?

Mr. Weir: In our mining division we have about 1,200 employees, and in the labour force—by which I gather you mean hourly paid employees . . .

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Right.

Mr. Weir: . . . there are about 850.

Mr. Knight: I might say that we have approximately 1,300 union employees. That is, hourly paid employees. They are members of two unions. There are approximately 800 salaried employees.

Senator Bird: You refer to a problem that many people have mentioned to us, and it is one that concerned me very much. This is on page 5 of your brief. I refer to this whole question of mandatory retirement. Some of the people who have come before us have said that a man should retire before 65. I am thinking of firemen, and the armed services, and so on. In the

[Traduction]

Le sénateur Bird: Et certaines le feraient.

M. Weir: J'en suis certain.

Le sénateur Bird: J'ai été heureux de vous entendre dire que les pensions versées aux employés du gouvernement fédéral ont été augmentées à des niveaux ridicules et que la façon d'enrayer cette spirale inflationniste était de juguler l'inflation. C'est là un problème auquel se sont attaqués certains des plus grands esprits du pays et je me demande si vous avez des suggestions sur la façon de juguler l'inflation.

M. Weir: Oui. Précisément, nous croyons que l'inflation est causée par des dépenses supérieures aux recettes. Éliminer ces dépenses ferait disparaître l'inflation dans sa forme actuelle.

Le sénateur Bird: Vous opéreriez des coupures dans le Régime de pensions du Canada et dans l'assurance-chômage?

M. Weir: Je ne dis pas que nous réduirions ces régimes nécessairement, mais je crois que ces régimes devraient être entièrement capitalisés. Je ne crois pas que la plupart des Canadiens apprécient le fait que l'argent qu'ils versent au Régime de pensions du Canada ne soit aucunement lié aux prestations qu'ils en retirent, ou, en fait, que l'argent qu'ils y investissent actuellement sera bientôt insuffisant pour répondre à la demande de prestations.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Combien de retraités compte actuellement votre société?

M. Weir: 115.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Combien de vos employés sont des femmes, approximativement?

M. Weir: Encore à notre emploi ou en retraite?

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Encore à votre emploi.

M. Weir: J'hasarderai le nombre de 200, sénateur.

M. Knight: C'est environ 10%.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Vous exploitez une mine. Combien de travailleurs font partie de la population active, par opposition à la gestion, dans l'industrie minière?

M. Weir: Notre division minière compte environ 1,200 ouvriers, et dans la population active, je suppose que vous voulez dire les ouvriers payés à l'heure—

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): C'est exact.

M. Weir: . . . on en compte environ 850.

M. Knight: Je dois dire que notre société compte approximativement 1,300 employés syndiqués, c'est-à-dire des employés payés à l'heure. Ils font partie de deux syndicats. Nous comptons environ 800 employés mensuels.

Le sénateur Bird: Vous soulevez ici un problème dont de nombreux témoins nous ont fait part, et c'est aussi une question qui me préoccupe beaucoup. Vous en traitez à la page 5 de votre mémoire. Je veux ici parler de toute cette question de la retraite obligatoire. Certains d'entre nous ici aujourd'hui ont soutenu qu'une personne doit prendre sa retraite avant l'âge de

[Text]

case of those people who go underground, even in improved conditions, there would be many people under the age of 65 who would not perhaps be too good at the job, and this brings up the whole question of how you judge performance. I think a great many people who have appeared before us feel that they would like to have mandatory retirement at 65, because it takes them off the hook of having to say, "Poor old Joe, you know, he's not so good as he was, but he's going to be retiring in a year; we can give him a gold watch and say goodbye."

Mr. Weir: There is certainly an element of that in everything we have said.

Senator Bird: It certainly is one of the problems. If you did not make 60 or 65 or 70 mandatory, would there be some satisfactory way you could get around it without upsetting people?

Mr. Weir: I do not think it could be done in a satisfactory way. Certainly we believe we are capable of assessing an individual's performance. Unfortunately, as an employee's performance starts to deteriorate—and it does—the last person to recognize that fact is the individual himself or herself.

Senator Bird: The individual may know, but cannot admit it.

Mr. Weir: I am not even sure that that is the case. You may be right, of course. I think it is even more than that. I do not think there is a satisfactory way of achieving this, however. It is fairly satisfactory, however, to be able to say, "You know, it is time for you to retire; our plan requires you to retire." Again, though, if that individual in our company says, "Look, I really do not want to retire," and if his performance is not too much below par, we do not insist on it. But we do encourage it.

Senator Bird: So it would be possible, if you did not have a mandatory retirement age, to find a way to get around it. Of course, with the trend towards people wanting to retire earlier, the difficulty is perhaps not so great as it could be; but as you know, demography is changing, and the time is going to come when your point about young people being kept out of jobs is no longer going to be valid, because the supply of young people is going to dry up, while that of older people is going to increase. Perhaps we will have to begin to hope, therefore, that there will be a small number of people who would be able to stay on and who should stay on. Would you be able to cope with that?

Mr. Weir: I think we do now. Perhaps Mr. Knight could tell us how many of the people we have on retirement now retired after the normal retirement age.

Mr. Knight: Late retirees, 19 per cent, or 22 people.

Senator Bird: That is high.

[Traduction]

65 ans. Je pense aux pompiers, au personnel des forces armées, etc. Pour les gens qui travaillent sous terre, même dans des conditions améliorées, il en existe peut-être un très grand nombre qui n'ont pas 65 ans et qui ne donnent peut-être pas un aussi bon rendement au travail, ce qui soulève la question de l'évaluation du rendement. Je crois que nombre de témoins que nous avons rencontrés ici aimeraient que la retraite soit obligatoire à l'âge de 65 ans, parce que cela les exempterait de dire: «Pauvre Jos, vous savez, son rendement n'est pas aussi bon qu'il était, mais il pourra prendre sa retraite dans un an. On va lui donner une montre en or et... aurevoir».

M. Weir: Il y a certainement un peu de cela dans ce que nous avons dit.

Le sénateur Bird: C'est assurément un des problèmes. Si l'on n'avait pas établi que la retraite doit être prise obligatoirement à 60, 65 ou 70 ans, comment pourrait-on s'en tirer sans vexer personne?

M. Weir: Je ne crois pas que l'on puisse s'en tirer de façon satisfaisante. Certes, nous croyons être en mesure d'évaluer le rendement d'une personne. Malheureusement, lorsque le rendement d'un employé commence à diminuer, et c'est effectivement le cas, la dernière personne à le reconnaître est l'employé lui-même.

Le sénateur Bird: La personne le sait peut-être, mais sans pouvoir l'admettre.

M. Weir: Je ne suis même pas certain que ce soit le cas. Bien sûr, vous avez peut-être raison. Je crois que c'est même peut-être plus que cela. Je ne crois pas que l'on puisse en arriver à trouver une façon de faire satisfaisante, cependant. Il est très facile, cependant, de dire à une personne qu'il est temps qu'elle prenne sa retraite, que d'après notre régime, c'est ce qu'elle doit faire. Encore une fois, même si un employé de notre société ne veut réellement pas prendre sa retraite et que son rendement n'est quand même pas trop inférieur à la moyenne, nous n'insistons pas. Mais effectivement, nous encourageons les gens à prendre leur retraite.

Le sénateur Bird: Ainsi donc, il serait possible, si vous n'imposez pas d'âge obligatoire pour la retraite, d'en arriver à une solution de compromis. Bien sûr, avec cette tendance qu'ont les gens à vouloir prendre une retraite anticipée, le problème n'est peut-être pas aussi grave qu'il pourrait l'être; mais vous savez sans doute, les données démographiques changent et un moment viendra où cette thèse qui veut que l'on accorde les emplois aux jeunes ne tiendra plus parce que cette jeune main-d'œuvre va diminuer alors que le nombre des personnes âgées va augmenter. Peut-être devons-nous commencer à espérer, par conséquent, qu'un petit nombre d'employés capables de continuer à travailler voudront rester au poste et devront le faire. Pourrez-vous vous adapter à cette situation?

M. Weir: Je crois que c'est ce que nous faisons actuellement. Peut-être M. Knight pourrait-il nous dire combien de nos retraités actuels ont pris leur retraite après l'âge normal.

M. Knight: Des retraités tardifs, 19 p. 100 ou 22 personnes.

Le sénateur Bird: C'est un taux élevé.

[Text]

The Chairman: No, it is not high. We are talking about 20 per cent who want to remain on their jobs after 65. That is the figure we are playing with. It ranges between 15 and 20. More and more it is creeping up to the 20 per cent.

Senator Bird: There were 20 per cent who actually did not retire at age 65.

The Chairman: Yes. That figure pops up from time to time.

Senator Bell: Senator Bird has developed a line that I was thinking about myself. I detect a lack of enthusiasm for encouraging people to stay on the job beyond the mandatory retirement age. Would that be partly because of the type of operations that Sherritt Gordon Mines Limited have? Do you need quite a number of your employees in good physical condition?

The other aspect of that, I suppose, is because you are in the forefront of your field or well established in research, that your technology will make it possible for some employees to be able to stay on longer and to be part of the new development, and you may wish to keep them on. Do you have a flexible system that would allow you to do that? Your company differs in its operations from other briefs which have been submitted.

Mr. Weir: I think you raised two points. We certainly urge you not to take away our flexibility now. We think it works well. If we have to insist on retirement, we will be in a situation which is going to be unpleasant.

Our research is primarily directed toward the refining of metal, and I suspect that does not have a great deal to do with the specific jobs individuals perform for us. We have very little to do with the mining part of our business. We do not know whether that will have much of an impact, in any event.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Do you have any plan for employees who will be retiring in the future?

Mr. Weir: Not formal ones, but we do happen to have an individual within our personal function who is particularly interested in that aspect of the business, and we think he is well qualified to do that type of work. He has been doing that as part of his function for the past year and a half, and we think he has achieved good results. I can foresee the time when that will be formally done throughout our organization. Right now, if it were not for the fact that he asked us to do it, we would not have such a plan.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): At what age do you begin to notice physical disabilities with people working in the mines?

Mr. Knight: I have been told by a former personnel manager that the safety factor becomes more evident with people who have been working underground for 20 or 30 years.

Senator Bird: They become accident prone.

[Traduction]

Le président: Non, ce n'est pas élevé. Il y a 20 p. 100 des employés qui veulent continuer à travailler après avoir atteint 65 ans. C'est de cet ordre-là: de 15 à 20 p. 100. On se rapproche de plus en plus des 20 p. 100.

Le sénateur Bird: En réalité, 20 p. 100 n'ont pas pris leur retraite à 65 ans.

Le président: C'est exact. Ces chiffres sont lancés de temps en temps.

Le sénateur Bell: Le sénateur Bird a soulevé une question à laquelle je pensais moi aussi. Je crois comprendre qu'on ne cherche pas beaucoup à encourager les employés à rester au travail après avoir atteint l'âge de la retraite obligatoire. Cette tendance est-elle en partie attribuable au genre d'activité de la société Sherritt Gordon Mines Limited? Est-il nécessaire qu'un bon nombre de vos employés soient en bonne forme physique?

L'autre raison, je suppose, est que vous vous situez à l'avant-garde dans votre domaine, ou que vous êtes bien établi dans le secteur de la recherche; vos progrès technologiques permettront à certains employés de travailler plus longtemps et de prendre part au nouveau développement et vous voudrez peut-être les garder. Avez-vous un système suffisamment souple pour agir de la sorte? Votre société a des activités différentes de celles décrites dans d'autres mémoires.

M. Weir: Vous avez soulevé deux points. Nous vous demandons instamment de ne pas nous ôter la souplesse dont nous disposons, car, à notre avis, tout fonctionne bien. Si nous devons insister pour que des employés prennent leur retraite, nous nous retrouverons dans une situation déplaisante.

Notre recherche se concentre principalement sur l'affinage des métaux et je suppose que ce genre d'activité n'a que peu de points en commun avec les tâches que nos employés accomplissent. Nous nous occupons très peu des activités minières de notre entreprise. Nous ignorons de toute façon si cela aura des répercussions importantes.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Possédez-vous actuellement des régimes à l'intention des employés qui vont prendre leur retraite à l'avenir?

M. Weir: Pas de régimes officiels; toutefois, un membre de notre personnel s'intéresse particulièrement à cet aspect de l'entreprise et nous croyons qu'il est qualifié pour faire ce genre de travail. Il s'occupe d'ailleurs de cette question depuis un an et demi et, à notre avis, il a obtenu de bons résultats. J'entrevois déjà le moment où le régime de pension aura une existence officielle dans notre société. A l'heure actuelle, si cet employé n'avait pas demandé à s'occuper de la question, nous n'aurions pas de régime.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): A quel âge constatez-vous l'apparition de déficiences physiques chez les travailleurs des mines?

M. Knight: Un ancien directeur du personnel m'a confié que le facteur sécurité prend plus d'importance chez les personnes qui travaillent dans des mines depuis 20 ou 30 ans.

Le sénateur Bird: Ces employés semblent plus exposés à avoir des accidents.

[Text]

Mr Knight: Yes. As far as the management or an employee who is working on the surface, I do not think it is much different from any other business.

Mr. Weir: Of the 800 employees we have in our mining division, approximately 200 work under the ground.

The Chairman: You asked a question, Senator Fournier, regarding pre-retirement, and we discovered that their answer was the answer we received from everybody else—that little is being done.

You, Mr. Weir, made reference to the fact that we were discriminating against young people by permitting the older people to continue on in their jobs. Can you tell me the virtue of discriminating against the young or discriminating against the old, and how you distinguish between the two?

Mr. Weir: First of all, I do not think I used the word "discriminating". I think I made the point that the benefit people would receive by being allowed to work longer would be offset by the fact that the younger people would have to wait much longer before they could commence working. The problem with that is that if we do not get young people into the work force soon or even sooner than we presently do, by the time we provide them with an opportunity to work, they may not want to work. In that case, we may have to carry those people for the rest of their lives.

The Chairman: Statistics Canada came before us and indicated that it was .05 per cent of the young people who were being affected. The head of the 500,000 member student union came before us and said that they did not want mandatory retirement. They said they wanted it flexible and that they would take their chances like everybody else. That was their view. That is the evidence we received. That, of course, corresponds to the American point of view.

Senator Bird: In talking about the great turnover between the people between the ages of 18 and 25, and the fact that you do not think it was worth your while to have mandatory pension plans, we heard the same story from the Royal Bank of Canada. They did not allow their people to get into the plan until after 12 years, and they, too, experienced a high turnover.

Is the high turnover rate because young people like to try different jobs, and because this is the time they should be trying different jobs.

Mr. Weir: I am not sure that that is necessarily bad. I think it is typical, based on my experience with more than one employer, and what I understand from my counterparts working with other companies.

Senator Bird: The age of 18 is no time to settle down in one job.

Mr. Weir: I, for one, would not want to be doing the same job since age 18.

The Chairman: That is not our thinking. The committee's thinking is entirely different. We are thinking in terms of a portable pension that is ever with you from the day one starts work.

[Traduction]

M. Knight: Oui. Dans le cas des cadres ou des employés qui travaillent à la surface, la situation est à peu près la même que dans toute autre entreprise.

M. Weir: Des 800 employés que compte notre division minière, environ 200 travaillent sous terre.

Le président: Sénateur Fournier, vous avez posé une question au sujet de la pré-retraite et leur réponse est la même que celle que nous avons reçue de tous les autres: on fait très peu à cet égard.

M. Weir, vous avez dit que nous faisons preuve de discrimination à l'endroit des jeunes en autorisant les employés plus âgés à conserver leur emploi. Pouvez-vous me dire quel avantage offre la discrimination contre les jeunes ou contre les vieux et comment distinguez-vous l'une de l'autre?

M. Weir: D'abord, je ne crois pas avoir employé le terme «discrimination». Je crois avoir dit que les avantages que retirent les gens qui sont autorisés à conserver leur emploi plus longtemps se traduisent par une attente plus longue pour les jeunes qui veulent un emploi. Il s'ensuit que si nous n'engageons pas de jeunes plus rapidement ou plus tôt que nous ne le faisons actuellement, lorsque nous leur offrirons un emploi, ils n'en voudront peut-être plus. Le cas échéant, nous risquons d'avoir ces personnes à charge pour le reste de leur vie.

Le président: Selon les représentants de Statistique Canada qui sont venus témoigner, .05 p. 100 des jeunes sont en cause. Les dirigeants du syndicat étudiant qui compte 500,000 membres sont venus nous dire qu'ils s'opposent à la retraite obligatoire, qu'ils désirent un système souple et qu'ils tenteront leur chance comme tout le monde. Voilà quel était leur point de vue. C'est le témoignage que nous avons reçu. Ce point de vue correspond à celui des Américains.

Le sénateur Bird: Des représentants de la Banque Royale du Canada nous ont dit la même chose que vous au sujet de l'important roulement de personnel qui se produit chez les gens de 18 à 25 ans et qu'ils ne gagneraient rien à avoir un régime de pension obligatoire. Les autorités de la banque n'autorisent pas leur personnel à adhérer au régime de pension avant 12 ans et elles font également état d'un taux de roulement élevé.

Le taux de roulement élevé est-il attribuable au fait que les jeunes aiment changer d'emploi et parce qu'ils sont à l'âge où il faut tâter de plusieurs métiers?

M. Weir: Mais un taux de roulement élevé n'est pas soit forcément mauvais. D'après mon expérience personnelle à divers endroits et les informations que j'ai recueillies de mes homologues qui travaillent dans d'autres sociétés, ce n'est pas rare.

Le sénateur Bird: A 18 ans, ce n'est pas le moment de s'installer définitivement dans un emploi.

M. Weir: Pour ma part, je n'aimerais pas avoir gardé le même emploi depuis l'âge de 18 ans.

Le président: Le Comité se préoccupe d'une toute autre question. Il souhaite à une pension transférable, c'est-à-dire une pension dont les crédits demeurent vôtres à partir du moment où vous occupez un emploi.

[Text]

Senator Bird: It would be fully vested.

The Chairman: Vesting is what makes it portable.

Mr. Weir: If you implement our recommendations and do one other thing, you will have what you are asking for.

The Chairman: That is fine. That is why I mentioned that.

Mr. Weir: Before you move on to another subject, to achieve portability you have to also describe the type of pension plan, because that mitigates against the very type of plan we have, which is based on final income.

The Chairman: You are perfectly right. The best pension plan in the country today is the Canada Pension Plan from the point of view of what it gives in value, despite the fact that many people are writing books and articles on it and telling us that the country will go broke making these payments. I can guarantee that the country will not go broke and will pay the very last benefit to the very last pensioner as long as the country exists, and it will exist for some time. That is not anything that troubles us.

We have read what people said regarding funding of the pension plan, and we heard from the Canadian Railways Employees' Pension Association who talked about this, too, from a different point of view.

Let me ask you this. I have read the minutes of the meetings the Americans held in connection with their change in the mandatory retirement age; I have seen what the large companies such as Sears Roebuck and some of the others have had to say. Some said yes and some said no. But I have never seen one American natural resource company opposed to this possible change. Not one. I looked for what the copper people in Wyoming had to say and what the natural resource people in other parts of the country down there had to say. I did that because I know we have much the same problem. I haven't heard one complaint, not one public complaint at any rate. They may complain privately. So it occurs to me to wonder how they can live with it when you people seem to shy away from it.

Mr. Weir: I am afraid I don't have an answer for that, Mr. chairman.

The Chairman: Well, I will tell you one thing, young man. I was pleased to sit here and listen to you give us the answer to inflation. I only wish you were right. But I am afraid none of us has the answer to inflation. We certainly don't know the answer.

Mr. Knight: If I may just make one comment, Mr. Chairman, based on that 25 age prior to this July 1, 1977, when everyone had to join the pension plan, we do have full vesting

[Traduction]

Le sénateur Bird: Une pension qui serait entièrement dévolue.

Le président: La dévolution est ce qui permet à la pension d'être transférable.

M. Weir: Si vous donnez suite à nos recommandations et que vous appliquez une autre mesure, vous réaliserez ce que nous demandons.

Le président: C'est très bien. Voilà pourquoi j'ai soulevé la question.

M. Weir: Avant que vous ne passiez à un autre sujet, j'ajouterais que pour qu'une pension soit transférable, il importe de décrire le type de régime de pension, parce que cela va à l'encontre du genre de régime que nous avons, qui est fondé sur le revenu final.

Le président: Vous avez tout à fait raison. Du point de vue de la valeur des prestations, le meilleur régime est actuellement le Régime de pensions du Canada et ce, même si de nombreuses personnes écrivent des livres et des articles pour dire qu'il coûtera au Canada jusqu'à son dernier sou. Je puis vous garantir qu'il n'en sera rien et que le Canada paiera toutes les prestations jusqu'à la dernière, tant qu'il existera. Cette question ne nous préoccupe donc pas.

Nous avons lu ce que certaines personnes ont dit au sujet du financement du régime de pensions, et nous avons entendu les commentaires de l'Association canadienne des employés pensionnés des chemins de fer qui a traité de ce sujet d'un point de vue différent.

J'aimerais vous poser une question. J'ai lu dans le compte rendu des délibérations des réunions que les Américains ont eues pour étudier la modification de l'âge de la retraite obligatoire; j'ai pris connaissance de l'opinion d'importantes sociétés telles que la Sears Roebuck et d'autres sociétés. Certaines se sont prononcées en faveur, d'autres contre. Cependant, aucune société américaine d'exploitation des ressources naturelles ne s'est opposée, d'après ce que j'ai pu constater, à ce changement. Je dis bien aucune. J'ai pris connaissance de l'opinion de l'industrie du cuivre dans le Wyoming ainsi que de celle des industries extractives dans d'autres parties du pays. Je l'ai fait parce que je suis conscient que nous faisons face à peu près au même problème. Je n'ai pas entendu une seule critique en public. On critique peut-être en privé. C'est pourquoi je me demande comment ils peuvent s'accommoder de ces nouvelles dispositions alors que vous les redoutez.

M. Weir: J'ai bien peur de ne pouvoir répondre à votre question, monsieur le président.

Le président: Je vais vous dire une chose, jeune homme. J'ai été heureux de pouvoir vous entendre nous donner la solution du problème de l'inflation. J'aimerais seulement que vous ayez raison. J'ai bien peur que personne d'entre nous ne possède cette solution. J'en suis même certain.

M. Knight: J'aimerais formuler un commentaire, monsieur le président. D'après l'âge fixé à 25 ans, avant le 1^{er} juillet 1977, date à laquelle tout le monde devait cotiser, il y a

[Text]

in pension only. So, technically, if someone worked for us for two years and went somewhere else, back and forth, if he took the pension in each case, and not cash based under the provincial and other acts, he would eventually at age 65 end up with a career averaged pension, depending on what each company's rate was. In our case it would be 1.75.

The Chairman: That is the laudatory part of it. What made you go to one year? That is progressive compared to some of the others. Were you there when it was put in, Mr. Weir?

Mr. Weir: No, I was not. Mr. Knight was, though.

The Chairman: What did you have in mind?

Mr. Knight: This is a voluntary plan. The employees put in 5 per cent less the CPP. It is integrated. Quite frankly, in terms of a young person's money, if you were to go out and buy a pension that day at age 65, you could likely buy double the unit. It is all based on investment and everything else. So, basically, really, we had to build into our plan the fact that they would get the better of the 1.75 unit or whatever their money would buy. Normally, their money would buy more under current conditions. Sure, if it went the other way the company could be contributing. The company does not contribute now. Really, you don't know, because it all depends on the interest rate. It is up, you know, to five or ten years later than that that the company starts contributing. It depends on when the person joins. It is good for the employee and we have some employees who have taken it.

The Chairman: We are saying here that it is good. We have not seen that vesting part shown so freely before, and that is so important.

Mr. Knight: This is based on our experience, of course. When young persons, and to me that is someone up to 35 or 38 years of age, take a pension, I tell them what options they have, pointing out to them that at any time prior to age 65, if they wish to turn it back, they can receive their cash. I would say of the 15 or 20 people who have taken that, about 14, about two to five years later, have come back and said they wanted to buy a television set or a car or switch to an RRSP. Of course, our interest rate is not that great whereas that on an RRSP is. So they take the money out and put it into an RRSP. That is tax free, too.

[Traduction]

vraiment dévolution intégrale, sur le plan des prestations de retraite seulement. Ainsi, dans les faits, si quelqu'un travaillait pour nous pendant deux ans puis allait travailler pour un autre employeur, changeant continuellement d'emploi, et si, en outre, il participait, dans chaque cas, à un régime de pensions qui ne prévoierait pas le versement d'un montant en espèces en vertu de lois provinciales et autres, lorsqu'il atteindrait l'âge de 65 ans, il bénéficierait d'une pension calculée en fonction de la moyenne générale de son traitement, en tenant compte du taux versé par chaque société. Dans notre cas, il s'agirait de 1.75.

Le président: C'est le beau côté de l'affaire. Qu'est-ce qui vous a décidé à choisir un an? C'est un progrès par rapport à d'autres régimes. Étiez-vous là lorsqu'on a introduit cette mesure, monsieur Weir?

M. Weir: Non, M. Knight y était, par contre.

Le président: Qu'aviez-vous en tête?

M. Knight: C'est un régime à cotisation volontaire. Les employés versent 5 p. 100 de leur salaire moins la cotisation au RPC. Les deux régimes sont intégrés. Pour être tout à fait franc, si vous deviez acheter une pension à l'âge de 65 ans, il est probable qu'il vous faudrait payer deux fois le montant si on prend comme repère l'argent dont dispose un jeune. Tout dépend des investissements et des autres facteurs du même genre. Ainsi, au fond, nous avons vraiment dû prévoir dans notre régime la valeur calculée d'après le taux de 1.75 ou de la rente que leurs fonds leur permet d'acheter. En règle générale, leur argent aurait une plus grande valeur dans les conditions actuelles. Si tel n'était pas le cas, la société pourrait, en effet, contribuer au régime. Ce n'est actuellement pas le cas. En vérité, vous ne pouvez pas le savoir, parce que tout dépend du taux d'intérêt. Comme vous le savez, ce n'est que cinq ou dix années plus tard que la société commence à contribuer. Tout dépend du moment où la personne commence à cotiser. Le régime est excellent pour les employés et certains de nos employés y participent.

Le président: Nous avons dit que ce régime est valable. Nous n'avons jamais constaté une telle générosité dans la dévolution, et ce fait est très important.

M. Knight: Cette formule s'appuie évidemment sur notre expérience. Lorsque des jeunes, soit des personnes de 35 ou 38 ans, participent au régime de pensions, je les informe des choix qui s'offrent à eux en leur soulignant qu'à n'importe quel moment avant qu'elles n'aient atteint l'âge de 65 ans, elles pourront, si elles le désirent, recevoir le montant qu'elles auront versé. Je puis vous informer que sur les 15 ou 20 personnes ayant souscrit à un tel régime, environ 14 sont venues nous voir deux à cinq ans plus tard pour nous dire qu'elles désiraient acheter un appareil de télévision ou une voiture ou qu'elles voulaient transférer leur argent à un régime enregistré d'épargne-retraite. Notre taux d'intérêt n'est évidemment pas tellement élevé; celui du régime enregistré d'épargne-retraite est plus intéressant. Ces personnes retirent donc leur argent pour le verser dans un régime enregistré d'épargne-retraite. Cette opération est, elle aussi exonérée d'impôt.

[Text]

The Chairman: Immediately after the war when they had credits we tried to get people to leave their money in, but they seemed to have reasons for taking the money out immediately. We resisted it to a considerable extent, because we felt it was doing them good. Sometimes we couldn't, though, and they would take the money out and nine times out of ten they would blow it.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): You mentioned that you had a large turnover between the ages of 18 and 25. Specifically, referring to your company, could you give us some of the reasons for that?

Mr. Weir: Well, they don't like the job; they don't like the people they are working for; they don't like where they are living; somebody else pays 25 cents an hour more.

The Chairman: Are you suggesting that people actually pay more wages than you do? You have a union. You give them a pretty good deal and you never have very much trouble.

Mr. Weir: That is right.

The Chairman: What towns are you in?

Mr. Weir: Two that I am sure you have never heard of, Leaf Rapids and Lynn Lake. They are 500 miles north of Winnipeg. They are north of Thompson, Manitoba.

Senator Adams: Oh, I know that area. I have never worked there, but I have been there a couple of times.

Mr. Weir: There are various times of the year when a labour contract may provide them with a little more money than ours does.

The Chairman: Take a fellow 20 years of age, who is married. He can go up there and get reasonably good housing and good schooling, but would he have a problem in getting in and out reasonably easily?

Mr. Weir: Now it is easy to get in and out.

Mr. Knight: You can drive there now. You can go to Thompson, which is the nearest place and then drive north through Thompson.

Mr. Weir: Young people go up there for a grub stake. I am talking about single people who don't mind living in bunk-houses. For \$5 a day they share a room, have all of their meals and all of their laundry done. It comes to \$35 a week that we subsidize them.

Senator Bell: Do they pay income tax on that \$5 a day?

Mr. Knight: No, that is a benefit. They can live there for a year or two and come away with a pretty good bank balance.

Senator Bird: So it is really a young person's job.

Mr. Knight: Yes.

Senator Williams: In the experience of your company, do you find that mechanization has had a considerable effect on

[Traduction]

Le président: Tout de suite après la guerre, quand les gens avaient des crédits de retraite, nous les avons incités à laisser leur argent dans leur régime de retraite, mais tout semblait les pousser à dépenser immédiatement. Nous avons résisté fermement à cette tendance, car nous pensons que c'était dans leur intérêt. Parfois, cependant, ce fut impossible, et neuf fois sur dix, les gens prenaient leur argent et le dépensaient.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Vous avez dit qu'il y avait un important roulement chez les employés âgés de 18 à 25 ans. Dans le cas particulier de votre société, pourriez-vous nous expliquer les causes de ce phénomène?

M. Weir: Ces jeunes gens n'aiment sans doute pas le travail; ils n'aiment pas les gens pour qui ils travaillent, ils n'aiment pas l'endroit où ils vivent; parfois, ils trouvent quelqu'un d'autre qui accorde 25c. l'heure de plus.

Le président: Voulez-vous dire que certains employeurs accordent des salaires supérieurs aux vôtres? Vous avez un syndicat. Vous accordez à vos employés des conditions assez avantageuses, et vous n'avez jamais de gros ennuis avec eux.

M. Weir: C'est exact.

Le président: Dans quelles villes êtes-vous installés?

M. Weir: Il n'y a deux dont vous n'avez certainement jamais entendu parler, Leaf Rapids et Lynn Lake. Elles se trouvent à 500 milles au nord de Winnipeg. Elles sont au nord de Thompson (Manitoba).

Le sénateur Adams: Je connais cette région. Je n'y ai jamais travaillé, mais j'y suis passé une ou deux fois.

M. Weir: A certaines périodes de l'année, il arrive que d'autres contrats de travail leur proposent des salaires supérieurs aux nôtres.

Le président: Prenons le cas d'un jeune homme marié de 20 ans. Il peut se rendre dans cette région et obtenir de bonnes conditions de logement et un bon milieu scolaire, mais n'aurait-il pas de difficultés à circuler normalement?

M. Weir: Maintenant, les communications sont faciles.

M. Knight: On peut s'y rendre en voiture. On peut se rendre à Thompson, qui est la ville la plus proche, puis faire le reste de la route en voiture.

M. Weir: Les jeunes viennent là pour ramasser de l'argent. Je veux parler des jeunes célibataires qui ne voient pas d'inconvénient à habiter dans des cabanes. Pour \$5 par jour, il partage une chambre et sont nourris et blanchis. Cela revient pour nous à leur accorder une subvention de \$35 par semaine.

Le sénateur Bell: Est-ce qu'ils paient un impôt sur le revenu sur ces \$5 par jour?

M. Knight: Non, c'est considéré comme un avantage social. Ils peuvent vivre là-bas pendant un an ou deux et repartir avec une somme appréciable.

Le sénateur Bird: En vérité, c'est un travail qui s'adresse aux jeunes.

M. Knight: Oui.

Le sénateur Williams: D'après ce qui s'est passé dans votre société, estimez-vous que la mécanisation ait considérablement

[Text]

speeding up productivity? If so, isn't it true that the underground workers are under pressure, particularly those who may be on piece work? For a person who makes that his life's work, particularly piece workers, at what age would he begin to slow in terms of that productivity, since mechanization has replaced the pick and shovel days? Would you say at age 45 or 50?

Mr. Weir: It is pretty difficult to give you a specific answer.

Senator Williams: I just want the specific experience of your company. It may be different elsewhere.

Mr. Weir: Mr. Knight suggests that you would first begin to notice it around the age of 50.

Senator Williams: Thank you.

The Chairman: Well, gentlemen, I cannot let you go without asking you a question about indexing. I have an idea you were hoping we would not ask you about that.

Senator Bird: They don't think well of it.

The Chairman: On indexing, you said it was the money that bothered you. That is what I think the brief said. What does bother you?

Mr. Weir: We said in the brief that the problem with indexing is that again it is only attacking the symptom. The problem is inflation, and we feel that what really has to be addressed is that problem. You sort of tossed off our recommendation or our feeling as to the way in which inflation can be controlled, but that is not just my opinion, nor is it just the opinion of the people at Sherritt Gordon. We feel that opinion is shared by a great many economists, and that there will be considerable pressure placed on the government, as is now being done on the government in the United States, to balance its budget. That balancing process is what is required to cut down the quantity of money in the system, and therefore reduce the unit value of what the system produces.

Senator Deschatelets: Mr. Chairman, I had a question but you called me out of order.

The Chairman: No, no.

Senator Deschatelets: My question had to do with the stock market. I was a shareholder of Sherritt Gordon on a few occasions, so I cannot ask you anything about the expectations.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Don't ask.

The Chairman: They are pretty responsible.

Mr. Weir: See you out in the hall afterwards!

Senator Bird: I bet he is optimistic.

The Chairman: Mr. Weir and Mr. Knight, thank you very much for coming here, presenting your brief and sharing your views. We are trying to find a solution to the problem. Whether we agree with you or not is not important. We have

[Traduction]

augmenté la productivité? Dans l'affirmative, n'est-il pas vrai que les hommes qui travaillent sous terre sont soumis à de grandes pressions, notamment ceux qui travaillent à la tâche? Pour celui qui fait ce métier toute sa vie, notamment dans un emploi à la tâche, quel est l'âge auquel il commencera à ralentir son rythme de production, étant donné que la mécanisation a fait disparaître le travail au pic et à la pelle? Pensez-vous que se soit aux environs de 45 ou 50 ans?

M. Weir: Il est bien difficile de vous répondre avec précision.

Le sénateur Williams: Je voudrais juste savoir ce qui se passe dans votre société à ce propos. C'est peut-être différent ailleurs.

M. Weir: Selon M. Knight, le changement commence à se faire sentir vers l'âge de 50 ans.

Le sénateur Williams: Merci.

Le président: Messieurs, je ne voudrais pas vous laissez partir sans vous poser une question sur l'indexation. Vous espériez peut-être que nous ne vous interrogerions pas là-dessus.

Le sénateur Bird: Ils n'aiment pas tellement cela.

Le président: Vous avez dit à propos de l'indexation qu'elle vous ennuyait. Je pense que c'est ce qui apparaît dans votre mémoire. Qu'est-ce qui vous ennuie?

M. Weir: Dans le mémoire, nous avons dit que l'indexation posait un problème dans la mesure où elle ne s'attaque qu'aux symptômes. Le problème est dû à l'inflation, et selon nous, c'est là qu'il faudrait agir. Vous avez fait peu de cas de notre recommandation ou notre façon de penser quant aux moyens de contrôler l'inflation, mais ce n'est pas seulement mon opinion ni celles des gens de la Sherritt Gordon. Nous pensons que cette opinion est partagée par un grand nombre d'économistes et que le gouvernement va subir des pressions importantes pour équilibrer son budget, comme cela se passe actuellement aux États-Unis. Cet équilibre est indispensable pour diminuer la masse monétaire et donc pour réduire la valeur unitaire de ce qui est produit par le système.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur le président, j'ai posé une question, mais vous m'avez rappelé à l'ordre.

Le président: Non, non.

Le sénateur Deschatelets: Ma question portait sur le marché des valeurs. A quelques occasions, j'ai été actionnaire de la société Sherritt Gordon, je ne peux donc pas vous poser de questions au sujet des perspectives d'avenir.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Ne posez pas de questions.

Le président: On peut se fier à eux.

M. Weir: Je vous verrai dans le hall après la séance!

Le sénateur Bird: Je parie qu'il est optimiste.

Le président: MM. Weir et Knight, je vous remercie beaucoup d'être venus nous présenter votre mémoire et nous faire part de vos opinions. Que nous soyons d'accord avec vous ou non, cela a peu d'importance. Nous avons écouté vos propos et

[Text]

listened to you and will consider what you have said, because we realize that you have given it study and thought. We hope that we can come to a conclusion that will be beneficial and will help solve a very real problem, which you know is there as well as we do. Thank you very much.

Senator Bird: Mr. Chairman, could I say that when I laughed at your remarks about inflation I was not ridiculing you; it was laughter of sheer desperation.

The committee adjourned.

[Traduction]

nous les étudierons, car nous nous rendons compte que vous avez examiné la question à fond. Nous espérons trouver une solution avantageuse qui aidera à résoudre un problème qui, comme vous le savez autant que nous, existe. Je vous remercie beaucoup.

Le sénateur Bird: Monsieur le président, lorsque j'ai ri au moment où vous faisiez des commentaires sur l'inflation, je n'essayais pas de vous ridiculiser; c'était un rire de désespoir.

La séance est levée.

APPENDIX "22-A"

CANADIAN RAILWAYS EMPLOYEES'
PENSION ASSOCIATION

NATIONAL HEADQUARTERS

406-402 West Pender Street
Vancouver, B.C. V6B 1T6

Telephone: 684-8404

March 6, 1979

Senator David A. Croll, Chairman
Special Senate Committee on
Retirement Age Policies
The Senate of Canada
Ottawa, Canada K1A 0A4

Re: RETIREMENT INCOMES OF PENSIONERS

Re: PENSION BENEFITS STANDARDS ACT

Re: PENSION BENEFITS STANDARDS REGU-
LATIONS

Re: MAJOR CONCESSIONS TO TWO CANADI-
AN CORPORATIONS

Dear Senator Croll:

Prior to 1966 and except for a very few federal acts, there was no federal legislation dealing with private pension plans and the funding of such plans for nationally incorporated companies. Contributions of employees to such plans were frequently adequate to maintain a pension fund on a current basis. Usually, it was not essential for an employer to contribute the employer's share to the plan on a current basis.

In former years, it became common practice for employers to withhold their pension contributions from employee pension trust funds until the retirement of an employee. This practice was designed with the term "terminal funding". It was the practice of Canadian National Railways from January 1, 1935, until the late 1950's. Fortunately, the Pension Benefits Standards Act, which came into effect on October 1, 1967, has made this discriminatory and unethical practice illegal.

Pension Benefits Standards Regulations requiring the payment of unpaid liabilities by employers and regulations defining the types of securities in which pension funds may be invested were long overdue and they were introduced for the "benefit of employees and pensioners". Other regulations granted concessions to employers which were so extensive and involved sums of money so large, that the interests of employees and pensioners were adversely affected to a major degree. The overall beneficial impact of the Pension Benefits Standards Act and Regulations for millions of Canadian employees and pensioners is difficult to assess. The chief beneficiaries of the Regulations appear to be the employers rather than the employees.

APPENDICE «22-A»

CANADIAN RAILWAYS EMPLOYEES'
PENSION ASSOCIATION

Siège social du Canada

406-402, rue Pender ouest
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6B 1T6

Téléphone: 684-8404

Le 6 mars 1979

Monsieur le sénateur David A. Croll
Président du Comité spécial du Sénat sur les
politiques relatives à l'âge de la retraite
Sénat du Canada
Ottawa, Canada K1A 0A4

Objets: REVENUS DE RETRAITE DES PENSION-
NÉS

: LOI SUR LES NORMES DE PRESTATIONS
DE PENSION

: RÈGLEMENT SUR LES NORMES DE PRES-
TATIONS DE PENSION

: CONCESSIONS IMPORTANTES ACCOR-
DÉES À DEUX SOCIÉTÉS

Monsieur le Sénateur,

Avant 1966 et à part un très petit nombre de lois, le gouvernement fédéral n'avait pas de législation traitant des régimes privés de pension et de leur financement pour les sociétés à charte fédérale. Les cotisations des employés suffisaient souvent à maintenir la caisse de retraite à jour. En général, il n'était pas nécessaire que l'employeur verse régulièrement sa contribution.

Au cours des années passées, il est devenu courant pour les employeurs de ne verser leurs contributions à la caisse de retraite d'un employé qu'au moment où ce dernier prenait sa retraite. Cette pratique portait le titre ronflant de «financement de cessation d'emploi». C'est ce qui s'est fait au CN depuis le 1^{er} janvier 1935 jusque vers la fin des années 50. Heureusement, la Loi sur les normes des prestations de pension, entrée en vigueur le 1^{er} octobre 1967, a rendu illégale cette pratique, à la fois discriminatoire et contraire aux principes de l'éthique professionnelle.

Le Règlement sur les normes des prestations de pension obligeant les employeurs à combler leur déficit actuariel et le règlement précisant les catégories de valeurs dans lesquelles peuvent être placés les deniers des caisses de retraite auraient dû être adoptés depuis longtemps et ils ont été présentés «dans l'intérêt des employés et des pensionnés». D'autres règlements, par contre ont accordé aux employeurs des concessions si étendues au sujet de sommes si importantes que les intérêts des employés et des pensionnés en ont sérieusement souffert. Il est difficile de déterminer dans quelle mesure la Loi et le Règlement sur les normes des prestations de pension ont des effets généralement positifs pour des millions d'employés et de pensionnés au Canada. Le Règlement semble être plus avantageux pour les employeurs que pour les employés.

The Act and Regulations have required approximately 1600 companies to commence the payment of the "initial unfunded liability", if there was one, by October 1, 1967. The Pension Benefits Standards Regulations as originally issued provided that employers who owed an "initial unfunded liability" were required to pay into the pension plan "special payments consisting of equal annual amounts sufficient to liquidate such initial unfunded liability over a period not exceeding twenty-five years from the qualification date . . . (October 1, 1967)". Authority—P.B.S. Regulations, Section 10, subsection (2)(b)(ii) of the original regulations passed by Order in Council P.C. 1967-1289 on June 27, 1967.

More than eleven years have passed since October 1, 1967. The 1600 nationally incorporated companies have been contributing their "special payments" each year in reduction of their pension trust fund debts. In less than fourteen more years, if no change is made by our Government, all of the initial pension fund debts of the approximately 1600 corporations will have been paid in full. The pension trust funds for millions of Canadian citizens will be fully paid and thereafter should be maintained fully paid on a current basis. This should be an historic milestone for Canadian citizens who are paying into, or have paid into, such pension funds.

There are, however, two Canadian Corporations and their employees, who have received very special treatment by Order in Council. They will be dealt with later in this letter.

The Pension Benefits Standards Act was enacted as follows:

CHAP. 92

An Act respecting pension plans organized and administered for the benefit of persons employed in connection with certain federal works, undertakings and businesses.

[Assented to 23rd March, 1967.]

Her Majesty, by and with the advice and consent of the Senate and House of Commons of Canada, enacts as follows:

SHORT TITLE.

Short title.

1. This Act may be cited as the *Pension Benefits Standards Act*.

(The above was reproduced from the original Act by means of a photostat.)

The Pension Benefits Standards Act was passed by the House of Commons and the Canadian Senate. The preamble, above, clearly states the purpose and the intent of the Act. The Act was passed for the benefit of employees. It is understood that the employees of 1600 business corporations come under the jurisdiction of this Act.

Section 11 of the P.B.S. Act reproduced below provides for funding on a basis which leaves no doubt as to the adequacy of the standards intended. Likewise the investment of the pension fund monies appears to be intended for the benefit of the employees when they retire on pension.

Provisions respecting funding and investment of moneys.

D'après la Loi et son Règlement, environ 1600 sociétés devaient commencer, le 1^{er} octobre 1967, à combler «le déficit actuariel initial», s'il en existait un. Le Règlement original prévoyait que les employeurs qui avaient constitué un tel déficit devraient verser à la caisse de pensions «des paiements spéciaux consistant en versements annuels égaux suffisants pour combler ce déficit actuariel initial en un maximum de 25 ans à compter de la date prévue—(le 1^{er} octobre 1967).» Voir: Règlement de la Loi sur les normes des prestations de pension, article 10, alinéa (2)(b)(ii) du Règlement initial adopté par décret en conseil (C.P. 1967-1289) le 27 juin 1967.

Plus de 11 années se sont écoulées depuis le 1^{er} octobre 1967. Les 1 600 sociétés à charte fédérale ont versé leurs "paiements spéciaux" chaque année, ce qui a diminué leurs dettes envers les fonds fiduciaires de pension. D'ici moins de quatorze ans, à condition que le gouvernement n'apporte aucune modification aux dispositions en vigueur, toutes ces dettes auront été acquittées en entier. Les fonds fiduciaires de pension pour des millions de citoyens canadiens seront entièrement remboursés et devront ensuite être tenus à jour. Cela devrait être considéré comme une étape historique par tous les Canadiens qui versent ou ont versé des cotisations à ces caisses de pensions.

Il existe, cependant, deux sociétés canadiennes qui ont, ainsi que leurs employés reçu un traitement très spécial par décret en conseil. Nous en traiterons dans une autre partie de notre mémoire.

La Loi sur les normes des prestations de pension a été adoptée comme suit:

CHAP. 92

Loi concernant les régimes de pensions organisés et administrés au profit des personnes employées relativement à certains ouvrages, entreprises ou affaires relevant de la juridiction fédérale.

Sanctionnée le 23 mars 1967.

Sa Majesté, sur l'avis et du consentement du Sénat et de la Chambre des communes du Canada, décrète:

TITRE ABRÉGÉ.

Titre abrégé.

1. La présente loi peut être citée sous le titre: Loi sur les normes des prestations de pension.
(Photocopie de la version initiale de la Loi)

La Loi sur les normes des prestations de pension a été adoptée par la Chambre des communes et le Sénat du Canada. Le préambule, qui figure ci-dessus, en définit clairement l'objet: elle a été adoptée dans l'intérêt des employés. Il est entendu que les employés de 1 600 sociétés sont visés par cette loi.

L'article 11, cité ci-dessous, prévoit la constitution d'un fonds sur une base qui ne laisse aucun doute quant à la suffisance et à la pertinence des normes prévues. De même, l'investissement des deniers de la caisse de pension semble être conçu dans l'intérêt des employés au moment où ils toucheront leur pension.

Dispositions relatives à la création d'un fonds et au placement des deniers

11. A pension plan shall contractually provide and shall be organized and administered so as to provide

(a) for funding, in accordance with such tests and standards for solvency as are prescribed by the regulations, that is adequate to provide for payment of all pension benefits and other benefits required to be paid under the terms of the plan;

(b) for investment of pension fund moneys in such securities and obligations as are prescribed by the regulations; and

(c) for a written explanation to be given to each member of the plan of the terms and conditions of the plan and any amendments thereto applicable to him, together with an explanation of the rights and duties of the member with reference to the benefits available to him under the terms of the plan and such other information as may be prescribed by the regulations.

Section 21 of the P.B.S. Act prescribed the authority by which the regulations for this Act were made and by which they could be amended. The authority is the Governor in Council. Section 21 appears to be innocuous. No doubt it seemed so to the Members of Parliament in 1966 and 1967. Good will and good faith were unquestionably evident in the passage of this Act by the Members of Parliament.

REGULATIONS.

Regulations.

21. The Governor in Council may make regulations

(a) prescribing or defining anything that, by this Act, is to be or may be prescribed or defined by the regulations;

(b) respecting methods and bases for computing pension benefits and pension benefit credits, and the values and commuted values of pension benefits;

(c) respecting the variation of pension benefits by reference to any pension payable under the *Old Age Security Act*, the *Canada Pension Plan* or a provincial pension plan as defined by section 3 of the *Canada Pension Plan*;

(d) prescribing the classes of securities and obligations, both qualitative and quantitative, in which pension fund moneys accumulated either before or after the qualification date may be invested, and governing the making of such investments;

(e) respecting the fees that may be charged for the registration of pension plans and for the supervision including inspection and audit or registered pension plans by the Superintendent;

(f) prescribing the conditions under which, upon termination of an employee's service under a pension plan or upon the termination or winding-up of a pension plan, pension benefit credits may be held in trust by the administrator of the pension plan, or transferred to the

11. Un régime de pensions doit prévoir sous forme contractuelle et doit être organisé et administré de façon à prévoir

a) le placement d'un montant, en conformité des critères et normes de solvabilité prescrits par les règlements, qui soit suffisant pour pouvoir au paiement de toutes les prestations de pension et autres prestations dont le paiement est exigé aux termes du régime;

b) l'investissement des deniers de la caisse de pension en valeurs et obligations prescrites par les règlements; et

c) qu'une explication écrite sera fournie à chaque affilié du régime sur les modalités et conditions du régime et toutes modifications y afférentes qui s'appliquent à son cas, ainsi qu'une explication des droits et devoirs de l'affilié quant aux prestations qu'il peut recevoir aux termes du régime et tels autres renseignements que peuvent prescrire les règlements.

L'article 21 de la Loi sur les normes des prestations de pension stipulait que l'établissement du Règlement d'application de la Loi et des modifications qu'on pourrait lui apporter relevaient du gouverneur en conseil. Cet article semble sans conséquences. C'est sûrement ainsi qu'il apparaissait aux députés en 1966 et 1967. On ne peut absolument pas douter de la bonne volonté et de la bonne foi des députés qui ont adopté cette Loi.

RÈGLEMENTS

Règlements

21. Le gouverneur en conseil peut établir des règlements

a) prescrivant ou définissant tout ce qui, en vertu de la présente loi, doit ou peut être prescrit ou défini par les règlements;

b) visant les méthodes et bases à utiliser pour calculer les prestations de pension, les crédits des prestations de pension, la valeur et la valeur de rachat des prestations de pension;

c) visant la modification des prestations de pension d'après une pension payable en vertu de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*, du *Régime de pensions du Canada* ou d'un régime provincial de pensions tel que le définit l'article 3 du *Régime de pensions du Canada*;

d) prescrivant, tant en ce qui concerne la qualité qu'en ce qui concerne la quantité, les catégories de valeurs et d'obligations dans lesquelles peuvent être placés les deniers des fonds de pension accumulés soit avant soit après la date d'habilitation et régissant les modalités de ces placements;

e) visant les droits qui peuvent être perçus pour l'enregistrement des régimes de pensions et pour le contrôle par le surintendant, notamment par inspection et vérification, des régimes de pensions enregistrés;

f) prescrivant les conditions auxquelles, à la cessation des services d'un employé dans le cadre d'un régime de pensions ou à la cessation ou liquidation d'un régime de pensions, les crédits des prestations de pension peuvent être détenus en fiducie par l'administrateur du régime

administrator of another pension plan or of a registered retirement savings plan or to the agency referred to in paragraph (c) of section 5;

(g) providing for, regulating and governing the disposition of the assets of a pension plan that is terminated or wound up; and

(h) generally, respecting any other matter the making of regulations in relation to which is deemed by the Governor in Council to be necessary for carrying out the purposes and provisions of this Act.

The P.B.S. Act became law on March 23, 1967. The Pension Benefits Standards Regulations were passed by Order in Council, P.C. 1967-1289 and became law on June 27, 1967. This Order in Council was published in the *Canada Gazette* on July 12, 1967.

The original P.B.S. Regulations, parts of which are reproduced on the following pages, opened the door for Canadian National Railways to make major changes in the Pension Trust Fund reserves, on a unilateral basis.

C.N.R. assumed that the 1959 Pension Trust Fund reserve effective December 32, 1968 could thereafter earn 7½ per cent per annum instead of 4 per cent per annum—the assumed rate of earnings until that date. This assumption was the basis upon which C.N.R. reduced their “unfunded liability” to these Pension Trust Funds from \$671,000,000 to \$300,000,000.

Particular note should be taken of Section 21(b) of the original P.B.S. Act as reproduced above and Regulation 7(4)(c) of the original P.B.S. Regulations, which has been reproduced at the top of the next page.

“Regulation 7(4)(c)”

(4) Not more than three years after the date of its initial registration and at intervals of not more than three years thereafter, the employer shall cause a registered pension plan to be reviewed by a person authorized under subsection (9), and shall file with the Superintendent not later than one hundred and twenty days after the effective date of the review a report prepared by that person which, without limiting the information contained therein, shall include a statement of

(c) the initial unfunded liability, if any, arising out of a change in actuarial methods or bases;

It surely was not the intent of Parliament that P.B.S. Regulations could be passed by Order in Council which would allow or could allow *all* employers contributing to pension plans to arbitrarily raise the assumed rate of interest to be earned on pension trust funds from a low rate to a high rate and to thereby reduce the employers liability to their employees pension funds. As well, C.N.R. was granted 60 years in which to pay their pension debt, whereas for all other plans only 25 years was allowed.

Canadian National Railways was given thereby most favourable treatment. They changed arbitrarily the assumed rate of interest or earnings to be earned by the Trust Funds from 4 per cent to 7½ per cent. Canadian National Railways

de pensions ou transférés à l'administrateur d'un autre régime de pensions ou d'un plan enregistré d'épargne-retraite, ou à l'organisme mentionné à l'alinéa 5c);

g) prévoyant, réglementant et régissant la disposition de l'actif d'un régime de pensions qui prends fin ou est liquidé; et

h) visant, en général, toute autre question au sujet de laquelle le gouverneur en conseil juge qu'il est nécessaire d'établir des règlements en vue de la réalisation des objets de la présente loi et de l'application de ses dispositions.

La Loi sur les normes des prestations de pension est entrée en vigueur le 23 mars 1967. Son Règlement a été adopté par décret en conseil (C.P. 1967-1289) et est devenu exécutoire le 27 juin 1967. Il a été publié dans la *Gazette du Canada* le 12 juillet 1967.

Le Règlement initial, dont des extraits figurent aux pages suivantes, a donné au CN la possibilité d'apporter unilatéralement des modifications importantes aux réserves des fonds fiduciaires de pension.

Le CN a supposé que la réserve du fonds fiduciaire de pension de 1959 au 31 décembre 1968 pourrait dorénavant rapporter 7½ p. 100 par année au lieu des 4 p. 100 prévus. En se fondant sur cette hypothèse, le CN a pu faire passer son déficit actuariel de \$671 000 000 à \$300 000 000.

Il convient de noter en particulier, l'alinéa 21(b) de la Loi initiale, qui figure ci-dessus, et de l'alinéa 7.(4)(c) de l'article 7 du Règlement initial, qu'on trouvera ci-après.

«Article 7(4)(c) du Règlement»

(4) Au plus tard trois ans après la date de son enregistrement initial et à des intervalles d'au plus trois ans par la suite, l'employeur doit faire reviser un régime enregistré de pensions par une personne autorisée en vertu du paragraphe (9), et présenter au Surintendant, au plus tard cent vingt jours après la date à laquelle est arrêtée la revision, un rapport préparé par ladite personne qui, sans restreindre les renseignements y contenus, doit inclure un état

c) du déficit actuariel initial, s'il en est, découlant d'un changement dans les méthodes ou bases actuarielles;

Il n'était certainement pas dans l'intention du Parlement que le règlement concernant les normes de prestations de pension puisse être adopté par un décret en conseil qui permettrait ou pourrait permettre à *tous* les employeurs qui participent à des régimes de pensions d'augmenter arbitrairement le taux présumé d'intérêt devant être réalisé sur les fonds de fiducie de pensions, en passant d'un taux faible à un taux élevé et en réduisant de ce fait la responsabilité financière des employeurs à l'égard des fonds de pension de leurs employés. Il a été également accordé 60 ans au CN pour rembourser sa dette en matière de pension, alors qu'il n'a été accordé que 25 ans pour tous les autres régimes.

De ce fait, le CN s'est vu accorder un traitement extrêmement favorable. Il a porté arbitrairement le taux présumé d'intérêt pour les bénéfices devant être réalisés par le fonds de fiducie de 4 p. 100 à 7½ p. 100. Le 31 décembre 1968, le CN

on December 31, 1968 owed an "unfunded liability" of \$671,423,250. Regulation 7(4)(c) permitted them to reduce their liability, not only on their "unfunded liability" but instead permitted it on the entire pension fund, including their unfunded liability.

The tangible assets in the Trust Funds as at December 31, 1968 were—\$743,321,106.

The amount of the C.N.R. unfunded liability was—\$671,423,250.

Total of the Trust Funds—Dec. 31, 1968—\$1,414,744,356.

This "assumption" by C.N.R. that the Trust Funds would earn 7½ per cent instead of 4 per cent thereafter, for 60 years instead of for 25 years, was the "modus operandi" by which they reduced their actuarial liability from \$671,423,250 to \$300,083,578. Reference: C.N.R. Annual Report for 1969, Pension Trust Funds—Statements of Financial Position as at December 31, 1968 and as at December 31, 1969, signed by W. R. Corner, Vice President and Comptroller of Canadian National Railways.

As of December 31, 1968, the total of the assets in the Trust Funds was reduced arbitrarily from \$1,414,744,356 to \$1,043,731,106. This was a reduction of \$371,013,250. The total assets in these Pension Trust Funds as of December 31, 1968 were reduced by this method and authority (*Regulation 7(4)(c)*) by slightly more than 26 per cent.

The C.N.R. Pension Trust Funds represent substantially the life savings of C.N.R. employees at the time of their retirement. These funds are trust funds.

For Parliament to pass in 1967 the Pension Benefits Standards Act "for the benefit of persons employed in connection with certain federal works, undertakings and businesses" and for the Government to complete promptly the legislation by "Regulations" passed by Order in Council which permitted Canadian National Railways to change their "actuarial assumptions", reduce the Trust Funds assets, and reduce their own "unfunded liability" by \$371,013,250 showed a lack of good faith by the Government of the day, by the Superintendent of Insurance and by the C.N.R.

By no stretch of the imagination can P.B.S. Regulation 7(4)(c) be considered to have been instituted for the benefit of the employees and pensioners of Canadian National Railways. For that plan the only beneficiary of this involved Regulation was the Canadian National Railways.

Except for C.N.R. and C.P.R. employees, the P.B.S. Act was of great benefit to all employees, whose employers owed money to their pension trust funds because, commencing October 1, 1967, they were required to pay those debts in full over a period of time not exceeding 25 years. Three months later, the first set of P.B.S. Regulations was passed by Order in Council. Regulation 7(4)(c) was a disaster for employees and pensioners. These initial Regulations, drafted by professional staff (*actuaries and lawyers*) in the offices of the Superintendent of Insurance and the Minister of Finance were eminently successful and on a grand scale for Canadian National Railways.

avait un «déficit actuariel» de \$671,483,250. L'article 7(4)(c) du Règlement l'autorisait à réduire son déficit, non seulement son «déficit actuariel», mais autorisait aussi cette réduction pour la totalité du fonds de pension, y compris le déficit actuariel.

Au 31 décembre 1968, l'actif réel dans les fonds de fiducie était de \$743,321,106.

Le déficit actuariel du CN était de \$671,423,250.

Total des fonds de fiducie au 31 décembre 1968—\$1,414,744,356.

Cette «hypothèse» du CN selon laquelle les fonds de fiducie rapporteraient 7½ p. 100 au lieu de 4 p. 100 par la suite, pendant 60 ans au lieu de 25, a constitué le mode d'opération qui lui a permis de ramener son déficit actuariel de \$671,423,250 à \$300,083,578. Référence: Rapport annuel du CN pour 1969, Fonds de fiducie de pension, Situation financière au 31 décembre 1968 et au 31 décembre 1969, signé par W. R. Corner, vice-président et contrôleur du CN.

Au 31 décembre 1968, l'actif total du fonds de fiducie a été ramené arbitrairement de \$1,414,744,356 à \$1,043,731,106. Cela représentait une diminution de \$371,013,250. Au 31 décembre 1968, l'actif total de ces fonds de fiducie de pension avait été réduit par cette méthode et en vertu de cette autorisation (article 7(4)(c)) d'un peu plus de 26 p. 100.

Le fonds de fiducie de pension du CN représente sensiblement les épargnes réalisées par les employés du CN au moment de leur retraite. Ces fonds sont des fonds de fiducie.

Le fait que le Parlement ait adopté en 1967 la Loi sur les normes des prestations de pension «au profit des personnes employées relativement à certains ouvrages, entreprises ou affaires relevant de la juridiction fédérale» et que le gouvernement ait rapidement complété la loi par des «règlements» adoptés par décret en conseil qui ont permis au CN de modifier ses «hypothèses actuarielles», de diminuer l'actif du fonds de fiducie, ainsi que son propre déficit actuariel d'un montant de \$371,013,250, a montré le manque de bonne foi du gouvernement de l'époque, du Surintendant des assurances et du CN.

Il est impossible de considérer que l'article 7(4)(c) sur les normes de prestations de pension a été adopté au profit des employés et des pensionnés du CN. Pour ce régime, le seul bénéficiaire du règlement en question a été le CN.

A l'exception des employés du CN et du CP, les normes de prestations de pension ont été très avantageuses pour tous les employés dont les employeurs devaient de l'argent à leurs fonds de pension parce que, à dater du 1^{er} octobre 1967, ils ont été tenus de rembourser entièrement ces dettes sur une période ne dépassant pas 25 ans. Trois mois plus tard, la première série de règlements sur les normes de prestations de pension a été adoptée par décret en conseil. L'article 7(4)(c) a été un désastre pour les employés et les pensionnés. Ces règlements primitifs qui ont été rédigés par des spécialistes (actuaires et avocats) dans les bureaux du Surintendant des assurances et du ministre des Finances ont été hautement profitables pour le CN.

The House of Commons and the Senate were circumvented by an Order in Council. Canadian National Railways then calmly proceeded to reduce their "unfunded liability" by \$371,000,000, thereby reducing that liability by more than 55%. \$371,000,000 equalled more than \$3,000 for every employee, pensioner, and beneficiary of Canadian National Railways.

The original P.B.S. Regulations, and in particular Regulation 7(4)(c), allowed all of the 1600 employers who wished to follow the example of Canadian National Railway to do so. The success of this devious financial operation (*the manipulation of pension trust funds by Order in Council*) was presumably the reason for seven subsequent Orders in Council, most of which were positively not for the benefit of the employees and pensioners of the 1600 federally registered employers.

The seven additional Orders in Council amending the Pension Benefits Standards Regulations were passed during the ensuing years from 1968 until 1978. All eight orders are listed below in statement form, so that anyone may readily refer to them in any library where such documents are available. The Main Public Library in each of Canada's principal cities will have them.

SOR Number	Order in Council No.	Date Canada Gazette	Page
SOR/67-328	P.C. 1967-1289	June 27, 1967	1048
SOR/68-552	P.C. 1968-2205	Dec. 25, 1968	1553
SOR/71-76	P.C. 1971-346	Mar. 10, 1971	345
SOR/71-499	P.C. 1971-2027	Oct. 13, 1971	1738
SOR/74-178	P.C. 1974-618	Apr. 10, 1974	1122
SOR/77-278	P.C. 1977-846	Apr. 13, 1977	1684
SOR/77-355	P.C. 1977-1147	May 11, 1977	2074
SOR/78-90	P.C. 1978-188	Feb. 8, 1978	503

Many of the above orders have provided changes in the Regulations which have been highly beneficial to employers rather than to employees and pensioners. One such Regulation was Regulation 10(2)(b)(i) reproduced below as originally passed in 1967.

Funding of Pension Plan

10. (1) A pension plan shall be deemed to meet the standards of solvency required by section 11 of the Act if the plan is fully funded or provisionally funded and the assets held by or in respect of it are in conformance with sections 8 and 9 of these Regulations.

(2) A pension plan shall be deemed to be provisionally funded if the employer pays currently into the pension plan

(a) an amount of contributions, including contributions received or withheld by him from employees, equal to the estimated cost of benefits in respect of current service;

(b) where the plan has an initial unfunded liability, special payments consisting of equal annual amounts sufficient to liquidate such initial unfunded liability,

La Chambre des communes et le Sénat ont été circonvenus par un décret en conseil. Le CN s'est alors mis calmement à réduire de \$371,000,000 son «déficit actuariel», le réduisant de plus de 55 p. 100. Ces \$371,000,000 représentaient plus de \$3,000 pour chaque employé pensionné et bénéficiaire du CN.

Le règlement primitif sur les normes de prestations de pension et plus particulièrement l'article 7(4)(c) permettaient à tous les 1,600 employeurs qui le désiraient de suivre l'exemple du CN. Il est à présumer que le succès de cette opération financière tortueuse (la manipulation du fonds de fiducie de pension par décret en conseil) a motivé les sept décrets en conseil suivants dont la plupart n'étaient certes pas avantageux pour les employés et les pensionnés des 1,600 employeurs enregistrés auprès du fédéral.

Les sept décrets en conseil supplémentaires qui modifient le règlement concernant les normes de prestation de pension ont été adoptés pendant les années suivantes de 1968 à 1978. Les huit décrets sont énumérés ci-après afin que quiconque puisse s'y reporter immédiatement dans toute bibliothèque où ces documents sont disponibles. La bibliothèque publique principale de toutes les grandes villes du Canada les possèdent.

Número du DORS	Número du décret en conseil	Date de la Gazette	Page
DORS/67-328	C.P. 1967-1289	27 juin 1967	1048
DORS/68-552	C.P. 1968-2205	25 déc. 1968	1553
DORS/71-76	C.P. 1971-346	10 mars 1971	345
DORS/71-499	C.P. 1971-2027	13 oct. 1971	1738
DORS/74-178	C.P. 1974-618	10 avril 1974	1122
DORS/77-278	C.P. 1977-846	13 avril 1977	1684
DORS/77-355	C.P. 1977-1147	11 mai 1977	2074
DORS/78-90	C.P. 1978-188	8 fév. 1978	503

Un grand nombre des décrets ci-dessus ont apporté aux Règlements des modifications qui ont été très avantageuses pour les employeurs plutôt que pour les employés et les pensionnés. Un de ces articles était l'article 10(2)(b)(i) qui est reproduit ci-après, tel qu'il a été adopté primitivement en 1967.

Constitution du fonds d'un régime de pensions

10. (1) Un régime de pensions est censé satisfaire aux normes de solvabilité requis par l'article 11 de la Loi s'il est entièrement capitalisé ou partiellement capitalisé et si l'actif détenu par le régime ou pour son compte est conforme aux articles 8 et 9 du présent règlement.

(2) Un régime de pensions est censé être partiellement capitalisé si l'employeur verse couramment au régime de pensions

a) un montant de cotisations, y compris les cotisations reçues ou retenues par lui de ses employés, équivalent à l'évaluation du coût des prestations à l'égard du service courant;

b) lorsque le régime a un déficit actuariel initial, des paiements spéciaux consistant en versements annuels égaux suffisants pour liquider ledit déficit actuariel initial,

(i) over a period not exceeding sixty years from the qualification date in the case of any plan established before the qualification date and administered for employees of an employer that is a proprietary corporation as defined by the *Financial Administration Act*,

(ii) over a period not exceeding twenty-five years from the qualification date in the case of any plan established before the qualification date and administered for employees of an employer not referred to in subparagraph (i), and

The Financial Administration Act under Part VIII—Crown Corporations reads:

“proprietary corporation” means a Crown corporation named in Schedule D.

“Crown corporation” means a corporation that is ultimately accountable, through a Minister, to Parliament for the conduct of its affairs, and includes the corporations named in Schedule B, Schedule C and Schedule D.

Schedule D lists “National Railways as defined in the Canadian National-Canadian Pacific Act, chapter 39 of the Revised Statutes of Canada, 1952”.

CN-CP Act, above, under Section 3—Definitions, defines as follows:

“National Company” means the Canadian National Railway Company.

“National Railways” means the National Company, as owner, operator, manager and otherwise, and its transportation, communication and hotel system, which system shall be deemed to comprise all companies that are elements of the Canadian National Railways... and all such works and property as are ancillary.

And so CANADIAN NATIONAL RAILWAYS IS A CROWN CORPORATION.

P.B.S. Regulation 10(2)(b)(i) provided that for “any plan established before the qualification date (*October 1, 1967*) and administered for employees of an employer that is a proprietary corporation as defined by the Financial Administration Act”, an “initial unfunded liability” may be liquidated “over a period not exceeding sixty years from the qualification date.”

Canadian National Railways just happens to be the only proprietary corporation and railway company in Canada that qualified in 1967 to pay its unfunded liability over a period of sixty years—that is until September 30, 2027.

P.B.S. Regulation 10(2)(b)(ii) (*see page 5*) provided that for approximately 1600 other private or public companies (*Canadian Pacific Railway Company included*) their “unfunded liability”, was required to be paid in twenty-five (25) equal annual payments, that is by September 30, 1992.

(i) sur une période ne dépassant pas soixante ans à compter de la date d'habilitation dans le cas de tout régime établi ayant la date d'habilitation et géré pour les employés d'un employeur qui est une corporation de propriétaire selon la définition de la Loi sur l'administration financière,

(ii) sur une période ne dépassant pas vingt-cinq ans à compter de la date d'habilitation dans le cas de tout régime établi avant la date d'habilitation et administré pour les employés d'un employeur non mentionné au sous-alinéa (i), et

A la partie VIII de la Loi sur l'administration financière—corporations de la couronne:

«Corporation de propriétaires» signifie une corporation de la couronne nommée à l'annexe D.

«Corporation de la couronne» signifie une corporation qui, en dernier lieu, doit rendre compte au Parlement, par l'intermédiaire d'un ministre, de la conduite de ses affaires et comprend les corporations nommées aux annexes B, C, et D.

L'annexe D énumère «chemins de fer nationaux, tels que définis dans la Loi sur le CN-CP, chapitre 39 des Statuts révisés du Canada, 1952».

Loi sur le CN-CP, ci-dessus, aux termes de l'article 3—Définitions

«Compagnie nationale» signifie la compagnie du CN.

«Chemin de fer nationaux» signifie la compagnie nationale en tant que propriétaire, exploitante, directrice et autre, ainsi que son réseau de transports, de communications et d'hôtels, réseau qui est considéré englober toutes les sociétés qui font partie du CN... ainsi que les travaux et biens auxiliaires.

Il en résulte que le CN EST UNE SOCIÉTÉ DE LA COURONNE.

Le sous-alinéa 10(2)b(i) du Règlement sur les normes des prestations de pension stipule que «dans le cas de tout régime établi avant la date d'habilitation (c'est-à-dire le 1^{er} octobre 1967) et géré par les employés d'un employeur qui est une corporation de propriétaire selon la définition de la Loi sur l'administration financière», un «déficit actuariel initial» peut être liquidé «sur une période ne dépassant pas 60 ans à compter de la date d'habilitation».

Il se trouve que la compagnie de chemin de fer Canadien National est la seule corporation de propriétaire et la seule compagnie de chemin de fer au Canada qui ait répondu aux normes en 1967 pour liquider son déficit actuariel sur une période de 60 ans, c'est-à-dire le 30 septembre 2027.

Le sous-alinéa 10(2)b(ii) du Règlement sur les normes de prestation de pension (*voir page 5*) stipule que dans le cas d'environ 1,600 autres sociétés privées ou publiques (dont la compagnie du chemin de fer Canadien Pacifique), le déficit actuariel devra être liquidé en vingt-cinq (25) versements annuels égaux, le dernier intervenant au plus tard le 30 septembre 1992.

SOR/67-328 is an abbreviation. SOR stands for Statutory Orders & Regulations. The figures identify it as the 328th such order published in the year 1967.

Re SOR/68-552

This order is merely recognition that the Province of Saskatchewan passed a provincial Pension Benefits Standards Act

In the year 1968 C.N.R. was required to pay its "unfunded liability" over a period of 60 years and C.P.R. like all other private and public companies was required to pay theirs in 25 years. If C.P.R. had arbitrarily changed their "actuarial assumptions" in 1968 from 4% interest to 7% interest and thereby reduced their own "unfunded liability", that reduction would have been only a tiny fraction of the \$371,000,000 by which C.N.R. reduced their liabilities.

IF ONLY C.P.R. COULD BE GRANTED 60 YEARS, HOW WONDERFUL IT WOULD BE FOR C.P.R.!!

A meeting of all the General Chairmen of the sixteen Certified Bargaining Agents for C.P.R. System (*commonly known as labour unions*) met in Montreal a few days before February 6, 1970. These men voted unanimously in favour of the following resolution. Part of the Secretary-Treasurer's letter is also reproduced below.

"R.344 That the Association write a letter to the Superintendent, Department of Insurance, Ottawa, Mr. R. Humphreys, informing the Government that the General Chairmen's Association supports the Company's attempt to obtain 60 years for the funding of the Plan and that it endorses the present method of administering the pension fund."

The General Chairmen's Association respectfully requests that every consideration be given to Canadian Pacific's proposed amendments to Sections 9(1) and 10(2) of the Regulations, as it is the unanimous opinion of this Body that the amendments proposed are in the best interests of the employees who participate in the Canadian Pacific Pension Plan.

Yours very truly,

M. Peloquin
Secretary-Treasurer.

c.c. Mr. T. E. Brady

The resolution was incorporated in a letter dated February 6, 1970 addressed to Mr. Richard Humphreys, Superintendent of Insurance, in Ottawa and was signed by Mr. M. Peloquin, Secretary-Treasurer of all the General Chairmen. Mr. Humphreys has continued to be and still is the Superintendent of Insurance.

Re SOR/71-76

This Order in Council is of great importance and great significance so it has been reproduced below:

SOR/71-76

PENSION BENEFITS STANDARDS ACT

DORS/67-328 est une abréviation. DORS signifie «décrets, ordonnances et règlements statutaires». Les chiffres indiquent qu'il s'agit du 328^e décret publié en 1967.

Le DORS/68-552

Ce décret se contente de reconnaître que la province de la Saskatchewan a adopté une loi provinciale sur les normes des prestations de pensions.

En 1968, on a obligé le Canadien National à liquider son passif non capitalisé sur une période de 60 ans, alors que toutes les autres sociétés publiques et privées ont été obligées de le faire en 25 ans. Si le Canadien Pacifique avait arbitrairement modifié en 1968 ses «hypothèses actuarielles» en faisant passer l'intérêt de 4 p. 100 à 7 p. 100 et en réduisant ainsi son propre «passif non capitalisé» cette réduction n'aurait constitué qu'une minuscule partie des \$371,000,000 dont le Canadien National a réduit son déficit.

SI SEULEMENT ON ACCORDAIT UN DÉLAI DE 60 ANS AU CANADIEN PACIFIQUE!

Tous les directeurs généraux des 16 agents certifiés de négociations pour le Canadien Pacifique (c'est-à-dire les syndicats) se sont réunis à Montréal quelques jours avant le 6 février 1970. Ils ont voté unanimement la résolution qui figure ci-dessous, avec un extrait de la lettre du secrétaire trésorier:

«R.344 Que l'Association s'adresse à M. R. Humphreys, surintendant du département des assurances, à Ottawa, pour faire savoir au gouvernement que l'Association des présidents généraux appuie la compagnie dans son effort pour obtenir un délai de 60 ans pour le financement du régime, et qu'elle approuve la méthode actuelle d'administration du fonds de pension.»

L'Association des directeurs généraux demande respectueusement que l'on considère attentivement les modifications proposées aux paragraphes 9(1) et 10(2) du Règlement par le Canadien Pacifique, car notre organisme estime unanimement qu'elles serviraient au mieux les intérêts des employés qui cotisent au régime de pensions du Canadien Pacifique.

Le secrétaire trésorier
M. Peloquin

Cette résolution a été insérée dans la lettre adressée le 6 février 1970 par M. M. Peloquin, secrétaire de tous les directeurs généraux, au surintendant des assurances, M. Richard Humphreys, à Ottawa. M. Humphreys est toujours surintendant des assurances.

Le DORS/71-76

Ce décret en conseil est d'une importance capitale; on l'a donc reproduit ci-dessous:

DORS/71-76

LOI SUR LES NORMES DE PRESTATIONS DE PENSION

Pension Benefits Standards Regulations, amended

P.C. 1971-346

23 February, 1971

His Excellency the Governor General in Council, on the recommendation of the Minister of Finance, pursuant to the Pension Benefits Standards Act, is pleased hereby to amend the Pension Benefits Standards Regulations made by Order in Council P.C. 1967-1289 of 27th June, 1967¹, as amended², in accordance with the Schedule hereto.

SCHEDULE

Subparagraph (i) of paragraph (b) of subsection (2) of section 10 of the *Pension Benefits Standards Regulations* is revoked and the following substituted therefor:

“(i) over a period not exceeding sixty years from the qualification date in the case of any plan established before the qualification date and administered for employees of an employer that is a proprietary corporation as defined by the *Financial Administration Act* or for employees of the Canadian Pacific Railway Company,”

C.P.R. Company is not a proprietary corporation as defined by the *Financial Administration Act*. This change in the Regulations was not a routine administrative change or adjustment. It involved a matter of principle, that is whether or not any private corporation should be classified in with proprietary corporations. It is contended therefore that this amendment should have been made by Act of Parliament instead of by Order in Council.

There are over 1600 private pension plans in Canada. All of them, except two, are required to be fully funded within 25 years of October 1, 1967. By September 30, 1992 all pension plans in Canada will be fully funded except the Government plans, the C.N.R. plan and the C.P.R. plan.

This reclassification of the C.P.R. in with proprietary corporations has given them 60 years instead of 25 years in which to pay their pension liabilities. This reclassification of the Canadian Pacific Railway Company by the Superintendent of Insurance, and the recommendation on February 23, 1971 by the Minister of Finance to the Governor General in Council has been a bonanza for C.P.R. As a direct result, they have reduced their “unfunded liability” to the C.P.R. Pension Trust Fund by considerably more than \$100,000,000. This was done in 1971. This is a classic example of over zealous bureaucrats using an Order in Council to grant a tremendous financial advantage to one of Canada's largest financial corporations, Canadian Pacific Limited, to the disadvantage of 50,000 employees and 25,000 pensioners. This was bureaucratic administration of an Act, the Pension Benefits Standards Act,

“respecting pension plans organized and administered for the benefit of persons employed in connection with certain federal works, undertakings and businesses.” (See *preamble—page 2*).

Règlement sur les normes des prestations de pension—
Modification

C.P. 1971-346

23 février 1971

Sur avis conforme du ministre des Finances et en vertu de la Loi sur les normes des prestations de pension, il plaît à Son Excellence le Gouverneur général en conseil de modifier, conformément à l'annexe ci-après, le Règlement sur les normes des prestations de pension, établi par le décret C.P. 1967-1289 du 27 juin 1967, dans sa forme modifiée.

ANNEXE

Le sous-alinéa (1) de l'alinéa b) du paragraphe (2) de l'article 10 du *Règlement sur les normes des prestations de pension* est abrogé et remplacé par le suivant:

«(i) sur une période ne dépassant pas soixante ans à compter de la date d'habilitation dans le cas de tout régime établi avant la date d'habilitation et géré pour les employés d'un employeur qui est une corporation de propriétaires selon la définition de la *Loi sur l'administration financière*, ou pour les employés de la compagnie de chemin de fer Canadien-Pacifique,»

Le Canadien Pacifique n'est pas une corporation de propriétaires selon la définition de la *Loi sur l'administration financière*. Ce changement apporté au règlement n'a pas été une modification administrative ordinaire. Elle portait sur une question de principes, à savoir si une quelconque société privée pouvait entrer dans la catégorie des corporations de propriétaires. C'est pourquoi nous prétendons que cette modification aurait dû résulter d'une loi du Parlement et non d'un décret.

Il existe plus de 1,600 régimes privés de pension au Canada. A l'exception de deux d'entre eux, tous doivent être entièrement capitalisés en 25 ans à partir du 1^{er} octobre 1967. Au 30 septembre 1992, tous les régimes de pension du Canada seront entièrement capitalisés, à l'exception des régimes dépendant du gouvernement, du régime du Canadien National et du régime du Canadien Pacifique.

Ce reclassement du Canadien Pacifique parmi les corporations de propriétaires lui a conféré un délai de 60 ans au lieu de 25 pour combler son passif actuariel. Cette mesure prise par le surintendant des assurances et la recommandation du ministre des Finances au gouverneur général en conseil le 23 février 1971, ont été providentielles pour la compagnie. Elles ont eu pour conséquence directe de réduire le passif non capitalisé du fond de pension en fiducie du Canadien Pacifique de bien plus de \$100 millions. Cette réduction date de 1971. Voilà un exemple typique de l'octroi d'un avantage financier énorme par des fonctionnaires trop zélés à l'une des plus grosses sociétés financières du Canada, celle du Canadien Pacifique, au détriment de ses 50,000 employés et de ses 25,000 retraités. C'est ainsi qu'ils ont interprété la Loi sur les normes des prestations de pension,

«Loi concernant les régimes de pensions organisés et administrés au profit des personnes employées relativement à certains ouvrages, entreprises ou affaires relevant de la juridiction fédérale» (Voir le préambule p. 2).

There was no benefit for any employee or pensioner. All C.P.R. pensioners will be dead long before this obligation is paid by C.P.R. They deserve better treatment.

The employers for 1600 pension plans were permitted by Regulation 7(4)(c) to arbitrarily assume that higher rates of earnings will be available to reduce their "unfunded liability". These 1600 employers could reduce their liabilities as much as a 25 year period and a several percent increase in assumed earnings would permit. The reduction in liabilities for these 1600 employers would probably amount to a few billion dollars (*for C.N.R. and C.P.R. combined it exceeds \$500,000,000*). By being reclassified C.P.R. was able to reduce their "unfunded liability" to a much greater extent proportionately than the 1600 other employers with whom it was first classified.

The reduction in total assets, on a percentage basis, for the 1600 plans was appreciably less than it was for C.N.R. and C.P.R. Technically this could be considered to be discrimination in favour of C.P.R. as opposed to 1600 other employers. Realistically, it was discrimination against the best interests of the employees and pensioners of all 1600 plans, with excessive discrimination against the best interests of C.P.R. employees and pensioners.

It should be remembered that the General Chairmen for the entire Canadian Pacific Railway System voted unanimously in favour of this reclassification of the Canadian Pacific Railway Company. It may be significant that these General Chairmen did not notify their membership of this unanimous vote.

If the law in respect to the payment of pension plan debts is not changed again, then all private pension plans will be fully funded by September 30, 1992. Canadian Pacific Railway Company has been granted 60 years, until September 30, 2027 to fully fund its unfunded liability. C.P.R. employees and pensioners can bless their General Chairmen for their present nearly hopeless predicament.

SOR/71-499—P.C. 1971-2027 October 13, 1971

This order makes many changes in respect to Schedule C. The scope of the investments and loans permissible under Section 8 of the regulations have been greatly relaxed and extended.

SOR/74-178—P.C. 1974-618 April 10, 1974

This Order in Council further extends the scope of investments permissible under Section 8 of the P.B.S. Regulations.

SOR/77-278—P.C. 1977-846 April 13, 1977

The original Regulations defined the legal meaning or interpretation of 13 terms and expressions. This Order in Council in dealing with the original 13 left 4 of them unchanged, 6 of them amended, and 3 of them a no longer shown.

With the 10 terms that have been continued in use, there are 15 new terms added, so that effective April 13, 1977 the public has been notified that there are 25 definitions to replace the original 13. These new definitions and amended Regulations

Les employés ni les retraités n'en ont retiré aucun avantage. Tous les retraités du Canadien Pacifique seront décédés depuis longtemps lorsque cette obligation sera payée par le Canadien Pacifique. Ils auraient mérité un meilleur sort.

L'article 7(4)c) du Règlement autorisait les employeurs de 1 600 régimes de retraite à supposer arbitrairement qu'ils allaient disposer d'un taux de revenu supérieur pour réduire leur passif non capitalisé. Ils pouvaient le faire sur une période de 25 ans dans la mesure où une augmentation de quelques points en pourcentage de leurs revenus supposés le leur permettait. La réduction du passif pour ces 1 600 employeurs devront atteindre quelques milliards de dollars (pour le CN et le CP, le total dépasse \$500 millions). Grâce à son reclassement, le CP a été en mesure de réduire son passif dans une proportion beaucoup plus importante que les 1 600 autres employeurs avec qui il était initialement classé.

Le taux procentuel de réduction de l'actif global pour les 1 600 régimes était considérablement plus faible que celui du CN et du CP. En principe, on pourrait conclure à l'injustice à l'endroit de 1 600 employeurs et au traitement de faveur accordé au CP. En réalité, cette mesure portait préjudice aux employés et pensionnés des 1 600 régimes et défavorisait sérieusement des employés et pensionnés du CP.

Il ne faut pas oublier que les directeurs généraux de l'ensemble du réseau de chemin de fer du Canadien Pacifique ont voté unanimement en faveur de ce reclassement de la société; qu'ils n'en aient pas avisé leurs membres est peut être révélateur.

Si la loi relative au paiement du passif en matière de régimes de pensions n'est pas modifiée de nouveau, tous les régimes de pensions privés seront entièrement capitalisés d'ici le 30 septembre 1992. Le Canadien Pacifique a obtenu un délai de 60 ans, soit jusqu'au 30 septembre de l'an 2027 pour capitaliser entièrement son passif. Les employés et pensionnés du CP peuvent remercier leurs directeurs généraux de la posture fâcheuse, presque désespérée, dans laquelle ils se trouvent.

DORS/71/499—C.P. 1971-2027 13 octobre 1971

Ce décret apporte de nombreuses modifications à l'Annexe C. Les limites d'investissements et de prêts admissibles en vertu de l'article 8 du Règlement ont été beaucoup élargies.

DORS/74-178—C.P. 1974-618 10 avril 1974

Ce décret élargit davantage les limites d'investissements admissibles en vertu de l'article 8 du Règlement sur les normes des prestations de pension.

DORS/77-278—C.P. 1974-846 13 avril 1977

Le Règlement initial définissait le sens ou l'interprétation légale de 13 termes et expressions. Ce décret portant sur les 13 définitions initiales a laissé 4 définitions inchangées, en a modifié 6 et supprimé 3.

Outre les 10 termes qui ont été retenus, 15 nouvelles expressions ont été ajoutées, de sorte que, à partir du 13 avril 1977, le public est informé du remplacement des 13 premières définitions par 25 autres. Ces nouvelles définitions et la modi-

have created a whole new ball game. The rules have been changed to a major degree.

Two of the definitions which are no longer listed are "fully funded" and "provisionally funded". If you refer to Section 10—Funding of Pension Plan at the middle at page 5 of this letter you will see and be able to appreciate how useful and precise those terms were. The definitions of terms that replaced them are involved highly technical actuarial and legal terms.

Two of the new definitions are clearly indicative of the intent of those who drafted and sponsored them into law. (*See below*)

"defined benefit plan" means a pension plan where the pension benefits under the plan are determined in accordance with a formula set forth in the plan and where the employer contributions under the plan are not so determined; (*régime à prestations définies*)

"defined contribution plan" means a pension plan where the employer contributions and the employee contributions, if any, under the plan are determined in accordance with a formula set forth in the plan; (*régime à cotisations définies*)

These definitions above confer the cloak of legality on terms and conditions incorporated into a "company" pension plan negotiated with a "company union". (*Evidence can be supplied only in respect to the certified bargaining agents for Canada's two major railways.*)

The original Regulation 10(2)(c) reproduced below (1967 until 1977) required that when an "experience deficiency" was determined by an actuarial review, that the deficiency be paid by equal annual payments over a period not exceeding five years.

(c) where the plan has an experience deficiency, special payments consisting of equal annual amounts sufficient to liquidate such experience deficiency over a period not exceeding five years from the effective date of the review by which the experience deficiency was determined.

This Order in Council has extended the time for the payment of such deficiencies from five to fifteen years.

This change was contrary to the best interests of employees and pensioners.

SOR/77-355—P.C. 1977—1147 May 11, 1977

This is obviously a housekeeping amendment to rectify an oversight which occurred in drafting Order in Council SOR/77-278.

SOR/78-90—P.C. 1978—188 February 8, 1978

The "unfunded liabilities" owed by C.N.R. to the Pension Trust Funds in 1971 and 1976 were as follows:

Total CNR pension liability	
as at December 31, 1971	\$ 396,656,712
Total CNR pension liability	
as at December 31, 1976	\$1,073,062,000

fication du Règlement ont beaucoup changé la situation. Les changements sont considérables.

Les expressions «entièrement capitalisé» et «partiellement capitalisé» ne paraissent plus dans la liste des définitions. Si vous vous reportez à l'article 10—Constitution du fonds d'un régime de pensions—au milieu de la page 5 du présent document, vous pourrez constater l'utilité et la précision de ces expressions qui ont été remplacées par des définitions très techniques en termes actuariels et juridiques.

Deux des nouvelles définitions font apparaître clairement l'intention de ceux qui les ont rédigées et fait intégrer à la loi. (*Voir ci-dessous*)

«régime à prestations définies» un régime de pensions prévoyant une formule pour déterminer les prestations mais n'en prévoyant aucune pour les cotisations payables par l'employeur: (*defined benefit plan*)

«régime à cotisations définies» un régime de pensions prévoyant une formule pour déterminer les cotisations de l'employeur et de l'employé; (*defined contribution plan*)

Ces définitions donnent une tournure légale aux modalités intégrées à un régime de pensions d'une «société» négocié avec un «syndicat». (Des preuves ne peuvent-être présentées qu'à l'égard des agents de négociation attirés des deux plus grands réseaux de chemin de fer canadiens.)

Aux termes de l'article 10(2)(c) du Règlement initial repris ci-dessous (1967 à 1977), il fallait, dans le cas où une étude révélait un déficit actuariel courant, que celui-ci soit payé en versements annuels égaux suffisants pour le liquider sur une période ne dépassant pas 5 ans.

c) lorsque le régime a un déficit actuariel courant, des paiements spéciaux consistant en versements annuels égaux suffisants pour liquider tel déficit actuariel courant sur une période ne dépassant pas cinq ans à compter de la date à laquelle est arrêtée la revision par laquelle le déficit actuariel courant a été établi.

En vertu de ce décret, la période de remboursement de ces déficits passait de 5 à 15 ans.

Ce changement était contraire aux meilleurs intérêts des employés et des pensionnés.

DORS/77-355—C.P. 1977-1147 11 mai 1977

Il s'agit manifestement d'une modification administrative pour corriger une lacune qui s'est glissée dans la réduction du décret du conseil DORS/77-278.

DORS/78-90—C.P. 1978-188 8 février 1978

Le «passif non capitalisé» dû par le CN aux fonds de pension en 1971 et 1976 se présentait comme suit:

Passif total du CN relatif aux pensions,	
au 31 décembre 1971	\$396,656,712
Passif total du CN relatif aux pension,	
au 31 décembre 1976	\$1,073,062,000

Increase in pension liability in 5 years

to December 31, 1976 \$ 676,405,288

The P.B.S. Regulations up until 1977 required that all such "unfunded liabilities" be paid in equal annual payments in a period not exceeding five years. (*See original Regulation 10(2)(c)* at the bottom of page 8). With back payments averaging more than \$100,000,000 per year, unquestionably they became onerous. The problem was solved by Order in Council, P.C. 1977-846 which was published in the Gazette on April 13, 1977.

PAYMENT TIME WAS INCREASED FROM FIVE TO FIFTEEN YEARS!

Ten months later another Order in Council was passed.

PAYMENT TIME WAS INCREASED FROM FIFTEEN TO THIRTY YEARS!

This was done by Order in Council P.C. 1978-188 dated January 26, 1978

There are several very unusual circumstances which have a bearing on this Order in Council, as follows:

1. C.N.R. Management was busy preparing for Parliament their Annual Report for 1977.

2. Bill C-17 for Recapitalization of C.N.R. was before the House of Commons.

3. C.N.R. sent a delegation to Ottawa in January 1978 to meet with the Superintendent of Insurance about increasing the time for payment of their "unfunded liability."

4. The basis for the extension of time was decided at the meeting in Ottawa and was confirmed by an exchange of letters a few days later.

5. The Order in Council dated January 26, 1978 was promptly prepared, passed and published.

6. The Order specifically limited the extension of time from 15 to 30 years to employers who qualified under Section (2.1)(2)(b)(i) which originally granted 60 years for the payment of the "initial unfunded liability."

7. This Order in Council *only* applies therefore, to two employers, C.N.R. and C.P.R. It does not apply to 1600 other employers.

A pertinent question occurs. Did the bureaucrats in C.N.R. Head Office and in the office of the Superintendent of Insurance originally and intentionally plan to increase the payment period from 5 years to 30 years in two stages, or did they plan Order in Council P.C. 1977-846 as an adequate solution to the problem in March 1977 and then find a few months later, that current payment requirements were too large to suit them?

Order in Council P.C. 1978-188 is permissive, selective and discriminatory:

1. **PERMISSIVE:** It permits employers to elect at their option, to file future returns on their "going concern unfunded actuarial liability" (*previously known as "unfunded liability"*) in equal annual amounts over a period not exceeding thirty years, from December 31,

Augmentation du passif sur une période de cinq ans

jusqu'au 31 décembre 1976 \$676,405,288

En vertu du Règlement sur les normes des prestations de pension en vigueur jusqu'en 1977, tout passif non capitalisé de ce genre devait être payé en versements annuels égaux sur une période n'excédant pas cinq ans. (Voir l'article 10(2)(c) du Règlement initial au bas de la page 8). Compte tenu d'arrérages se situant en moyenne à plus de \$100 millions par an, les versements étaient démesurément élevés. Le problème a été réglé par le décret du conseil, C.P. 1977-846 qui a été publié dans la Gazette, le 13 avril 1977.

LA PÉRIODE DE PAIEMENT EST PASSÉE DE CINQ À QUINZE ANS!

Dix mois après, un autre décret est adopté.

LA PÉRIODE DE PAIEMENT PASSE DE QUINZE À TRENTE ANS!

Cette décision est prescrite par le décret du conseil C.P. 1978-188, en date du 26 janvier 1978.

Plusieurs circonstances très exceptionnelles sont intervenues dans l'adoption de ce décret.

1. La direction du CN était en train de préparer son rapport annuel de 1977 pour le Parlement.

2. La Chambre des communes étudiait le bill C-17 sur la recapitalisation du CN.

3. Le CN a envoyé à Ottawa, en janvier 1978, une délégation pour rencontrer le Surintendant des assurances afin d'obtenir une prolongation de la période de paiement de son «passif non capitalisé».

4. La période de prolongation a été fixée à la réunion d'Ottawa et elle a été confirmée dans un échange de correspondance quelques jours plus tard.

5. Le décret du conseil en date du 26 janvier 1978 a été rédigé promptement, adopté et publié.

6. Le décret limite précisément l'application de la prolongation de 15 à 30 ans aux employeurs admissibles en vertu de l'article (2.1)(2)(b)(i), lequel prévoyait initialement 60 ans pour le paiement du «passif initial non capitalisé».

7. Ce décret ne s'applique donc qu'à deux employeurs, soit le CN et le CP. Il ne s'applique pas aux 1,600 autres employeurs.

Une question se pose. Les fonctionnaires du siège social du CN et du bureau du Surintendant des assurances ont-ils prévu sciemment dès le début de reporter la période de paiement de 5 à 30 ans en deux étapes ou ont-ils présenté le décret du conseil, C.P. 1977-846, pensant qu'il constituait une solution adéquate au problème en mars 1977, pour s'apercevoir quelques mois plus tard que les paiements étaient beaucoup trop élevés?

Le décret du Conseil C.P. 1978-188 est facultatif, sélectif et discriminatoire:

1. **FACULTATIF:** Il permet aux employeurs de décider, à leur gré, de faire rapport de leur «passif actuariel à long terme non capitalisé» (connu précédemment sous le nom de «passif non capitalisé») en versements annuels légaux sur une période n'excédant pas 30 ans, à compter

1976. In fairness to employees and pensioners, the term should still be five years!

2. **SELECTIVE:** Only C.N.R. and C.P.R. out of 1600 corporations can qualify to elect to file future returns on this basis.

3. **DISCRIMINATORY:** This Order in Council permits two employers to discriminate against 195,000 employees, pensioners and beneficiaries because they have been authorized to delay final payment until all of their pensioners and beneficiaries will be dead.

4. **DISCRIMINATORY:** 1600 employers are required to fully fund their pension plans in 14 years, that is by September 30, 1992, whereas C.N.R. now has until December 31, 2006 and C.P.R. has until December 31, 2006 or until September 30, 2027, depending upon whether they have elected to follow the example of C.N.R.

To look at the picture from the viewpoint of millions of Canadian employees and pensioners the eight Orders in Council listed on Page 5 have permitted those employers who have guaranteed pensions based on earnings for any limited period of time to raise the assumed rate of earnings and thereby to reduce their liability to those pension funds. The amount of such reductions probably totals billions of dollars. The Superintendent of Insurance has all of the returns on file from which such information could be obtained.

The Department of the Superintendent of Insurance responsible for drafting these Orders in Council, and the Minister of Finance who recommended them, and the Cabinet of our federal Administration who passed them as Orders in Council during the past eleven years are all responsible for perpetrating on millions of employees and pensioners, who have a financial interest in these pension funds, P.B.S. Regulations which are so different from the preamble to the Pension Benefits Standards Act, that their passage in many respects may well be considered to be ENTIRELY CONTRARY TO THE PURPOSE OF THE ACT. INSTEAD OF BEING FOR THE BENEFIT OF EMPLOYEES IT HAS BEEN SUBSTANTIALLY FOR THE BENEFIT OF THE EMPLOYERS.

Railway employees have Certified Bargaining Agents who are legally certified to represent them. It is doubtful that these bargaining agents are aware of these Orders in Council, except of course for P.C. 1971—346. The General Chairmen for the C.P.R. System should have known that their resolution dated February 6, 1970 (*See resolution at the bottom of page 6*), which was not circulated or notified to the membership, became the basis for that Order in Council on February 23, 1971. The recommendations made by the Certified Bargaining Agents for C.N.R. and C.P.R. to Dr. Noel A. Hall, who conducted an industrial Inquiry Commission into Canadian Railway Pension Plans from 1974 to 1976, were so strongly in support of the present position of C.N.R. and C.P.R., that it is reasonable to believe that they have not objected, and that they would not object to any of these Orders in Council, if they were aware of them.

We are not aware of any evidence that any of the Certified Bargaining Agents of which the Canadian Labour Congress is composed have objected to any of the Orders in Council listed on page 5.

du 31 décembre 1976. En toute justice pour les employés et les pensionnés, la période de paiement devrait toujours être de cinq ans!

2. **SÉLECTIF:** Seul le CN et le CP sur 1,600 sociétés ont le choix de faire des rapports sur cette base.

3. **DISCRIMINATOIRE:** Ce décret permet à deux employeurs de léser 195,000 employés, pensionnés et bénéficiaires, car ils ont été autorisés à reporter le paiement final à une date où tous leurs pensionnés et bénéficiaires seront décédés.

4. **DISCRIMINATOIRE:** 1,600 employeurs sont tenus de financer complètement leurs régimes de pensions en 14 ans, c'est-à-dire d'ici le 30 septembre 1992, tandis que le CN a jusqu'au 31 décembre de l'an 2006 et le CP jusqu'à la même date ou jusqu'au 30 septembre de l'an 2027, selon qu'il aura choisi de suivre l'exemple du CN.

Considérant la situation du point de vue des millions d'employés et de retraités canadiens, les huit décrets en conseil énumérés à la page 5 permettent aux employeurs garantissant sur une période limitée des pensions fondées sur les salaires d'augmenter le taux de rémunération prévu, donc de réduire leurs obligations par rapport à ces fonds de pensions. Ces réductions s'élèvent probablement à des milliards de dollars. Les chiffres exacts peuvent être obtenues auprès du Surintendant des assurances, qui détient tous les dossiers relatifs aux déclarations.

Le Bureau du Surintendant des assurances, qui a été chargé de la rédaction de ces décrets, le ministre des Finances, qui les a recommandés, et le Cabinet fédéral, qui les a adoptés au cours des 11 dernières années, sont tous responsables de l'imposition, à des millions d'employés et de retraités ayant une participation financière dans ces fonds de pensions, du Règlement sur les normes des prestations de pension qui est à ce point différent du préambule de la Loi sur les normes des prestations de pension que son adoption peut très bien être considérée à maints égards comme étant TOUT À FAIT CONTRAIRE À L'OBJET DE LA LOI. IL FAVORISE SENSIBLEMENT NON PAS LES EMPLOYÉS, MAIS BIEN LES EMPLOYEURS.

Les employés des chemins de fer ont des agents de négociation légalement autorisés à les représenter. Il est probable que ces agents de négociation connaissent ces décrets en conseil, sauf évidemment le C.P. 1971-346. Les directeurs généraux du CP auraient dû savoir que leur résolution du 6 février 1970 (voir au bas de la page 6) dont les membres n'ont pas été avisés ou n'ont pas reçu copie, est devenue la base du décret en conseil du 23 février 1971. Dans les recommandations faites à M. Noël A. Hall, qui a dirigé une Commission d'enquête industrielle sur les régimes de pension du CN de 1974 à 1976, les agents de négociation autorisés du CN et du CP appuyaient à ce point la situation actuelle du CN et CP qu'il est raisonnable de croire qu'ils ne s'opposent à aucun de ces décrets en conseil ni ne s'opposeraient s'ils en étaient au fait.

A notre connaissance, rien ne montre que les agents de négociation autorisés dont se compose le Congrès du Travail du Canada s'opposent à l'un des décrets en conseil énumérés à la page 5.

No political party in Canada has taken issue with these eight Orders in Council. The Cabinet Officers of our Federal Government are responsible for them. The "Union Leaders" for the Certified Bargaining Agents for C.N.R. and C.P.R. are subservient to the railway companies in respect to pensions. The leaders of the C.L.C. have failed signally to recognize these Orders in Council for what they are and to take issue with them.

We consider this letter to be in the nature of an exposé of the largest pension rip-off in Canadian pension history. It is all the more outstanding because it is embodied in a cloak of legality. If an Order in Council authorizes an action which is contrary to an act, or the intent of an act, of Parliament, then that Order in Council may be contested in court. It may be rectified, otherwise, by a subsequent act of Parliament or by another Order in Council.

In the seven year period December 31, 1969, until December 31, 1976, the "unfunded liabilities" of C.N.R. increased from \$300,083,578 to \$1,073,062,000—an increase of \$772,978,422. (See attached statement marked Exhibit "A".)

The following statement by our Association was read by Mr. Dan McKenzie, M.P., into the Minutes of Proceedings and Evidence of the House of Commons Standing Committee on Transport and Communications on April 4, 1978.

"For the year 1976 the President of the Company has reported that C.N.R. made a profit of \$10,000,000. The suggestion has been made that consideration should be given to changing the Corporation from a Crown Company to a Public Company so that shares in C.N.R. could be sold to the public."

"If now you will examine Note No. 8 appended to the C.N.R. Annual Report for 1976, you will find that the increase in the 'unfunded liability' recorded during the year 1976 is \$264,042,000."

"In our opinion it is misleading to Parliament and to the public to claim a profit of \$10,000,000, when the 'unfunded liability' during the same year, which was not included in the Statement of Assets and Liabilities, increased by more than 26 times \$10,000,000."

The minutes recorded the response of Dr. R. A. Bandeen, C.N.R. President, to be as follows:

Mr. Bandeen: Well, it is a bit like adding apples and oranges. I am not an accountant and I do not intend to get into the accounting side of it. But we are accounting in the normal procedure approved by outside auditors and approved by the Superintendent of Insurance. We have nothing to hide in the pension fund or in our accounts. I do not really understand comparing the two. The unfunded liability of the pension fund is an obligation to the company to repay over a set period of time which is determined by the Superintendent of Insurance. We are following his instructions. We are paying it off over the period of time. It has nothing to do with the current operations of the company.

It is reasonable to assume that the public financial statements and statements of "unfunded liabilities" of C.N.R. have been approved by the Superintendent of Insurance and the Minister of Finance of our Federal Administration. That

Aucun parti politique du Canada ne s'est dit en désaccord avec ces huit décrets en conseil, adoptés par le Cabinet du gouvernement fédéral. Les «chef syndicaux» des agents de négociation autorisés du CN et du CP sont subordonnés aux sociétés de chemin de fer sur le plan des pensions. Il est notoire que les dirigeants du C.T.C. n'ont pas vu ces décrets en Conseil pour ce qu'ils sont et n'ont donc pas manifesté leur désaccord.

La présente lettre se veut un exposé sur le plus grand vol de l'histoire du Canada dans le domaine des pensions. Et ce vol est d'autant plus remarquable qu'il revêt un aspect légal. Si un décret en conseil autorise une mesure contraire à une loi ou à l'objet d'une loi du Parlement, il peut alors être contesté devant les tribunaux, et corrigé par une loi subséquente du Parlement ou par un autre décret en conseil.

Entre le 31 décembre 1969 et le 31 décembre 1976, les «obligations non capitalisées» du CN sont passées de \$3,083,578 à \$1,073,062,000, soit une augmentation de \$772,978,422 (voir pièce «A» ci-jointe)

Voici une déclaration faite par notre association et citée par M. Dan McKenzie, député (elle figure au compte rendu des délibérations du Comité permanent des Transports et des communications de la Chambre des communes du 4 avril 1978):

En 1976, le président de la société a déclaré que les Chemins de fer nationaux du Canada avaient réalisé des profits de 10 millions de dollars. On a proposé d'envisager de transformer la société de la Couronne en une société par actions, dont les actions seraient détenues par le public.

Si vous vous reportez à la note 8, en annexe au rapport annuel de 1976 du CN, vous remarquerez que l'augmentation du «déficit actuariel» enregistré durant 1976 était de 264,024,000.

A notre avis c'est induire le Parlement et le public en erreur que de déclarer 10 millions de dollars de profit lorsque le «déficit actuariel» au cours de la même année dont le montant ne figure pas au bilan, a augmenté de plus de 26 fois dix millions de dollars.

Et voici ce que répondait M. R. A. Bandeen, président du CN:

M. Bandeen: Mais vous additionnez ici des pommes et des oranges. Je ne suis pas comptable et je n'ai pas l'intention d'entrer dans des discussions de comptabilité. Nos procédures comptables sont approuvées par des vérificateurs de l'extérieur et par le surintendant des assurances. Nous n'avons rien à cacher en ce qui a trait au fonds de pension ou à nos comptes. Je ne comprends pas pourquoi vous comparez les deux. Le déficit actuariel du fonds de pension oblige la compagnie à faire des versements au cours d'une période déterminée par le surintendant des assurances. Nous suivons les instructions qu'il nous donne. Cela n'a rien à voir avec l'exploitation de la société.

On peut raisonnablement présumer que les états financiers et les déclarations d'«obligations non capitalisées» publiés par le CN sont approuvés par le Surintendant des assurances et le ministre des Finances du gouvernement fédéral, ce qui devrait

should be conclusive evidence that all financial statements published by C.N.R. give a true and fair view of the state of affairs of the C.N.R. System as at the end of a financial year. Chartered Accounts have so certified.

The Minister of Finance is responsible for the Superannuation Account maintained for all Civil Servants, R.C.M.P. and Armed Services. All deductions for pension contributions from all of those contributors is paid monthly into the Consolidated Revenue Fund, and is spent by the Minister of Finance, as authorized by Parliament.

IT IS MORALLY WRONG FOR THE GOVERNMENT OF CANADA TO SPEND ALL OF THE SUPERANNUATION DEDUCTIONS EACH YEAR AND TO MAINTAIN ONLY A LEDGER ACCOUNT SHOWING HOW MUCH MONEY WOULD BE IN THE SUPERANNUATION ACCOUNT, IF THERE WAS A SUPERANNUATION FUND.

The Minister of Finance, and his deputy, The Superintendent of Insurance, are well aware that there has never been a fund for the superannuation of these who have been contributing all their working lives. Actuaries and the Superintendent of Insurance is one, and chartered accounts condone and justify such financial conduct by the Minister of Finance and Superintendent of Insurance who have pension obligations of at least \$10,000,000,000, and no pension fund.

It is not surprising therefore that the Minister of Finance and the superintendent of Insurance, who have no pension fund whatever, should look with favour upon, and perhaps even envy the position of CNR and their pension fund of approximately \$2-½ billion to which C.N.R. owes \$1 billion. It is not surprising that they would approve the Financial Statements of C.N.R. which did not include "unfunded liabilities" of \$1 billion in the Statement of Assets and Liabilities.

The Government of Canada is a Trustee for the Public Servic Superannuation Account.

The Canadian National Railways is the Trustee for the C.N.R. Pension Trust Funds.

The persons responsible for establishing this account and this fund are long since dead.

The Minister of Finance and the Superintendent of Insurance and their deputies are responsible today for the financial situation that exists in respect to pension plans and pension funds.

The condoning by them of financial statement which mislead the public is wrong.

The great majority of persons retired on pension are living on fixed incomes without benefit on indexation of those pensions. Inflation and loss of purchasing power are of paramount importance to them.

Before remedial action may be taken it will be essential to be able to determine if the unfunded liabilities which are being paid off in periods of 25 years and 60 years are being replaced by even larger unfunded liabilities which presumably will be paid off in a few years, but may not be. Is the viability of our 1,600 Canadian pension funds being improved? If not, then the status of all pensioners today will become worse instead of better.

The "unfunded liability" of C.N.R. has risen by more than \$772,000,000 in seven years and amounted to \$1,073,062,000

constituer une preuve concluante que toutes les déclarations financières publiées par le CN donnent un aperçu juste et précis de la situation du régime du CN en fin d'année financière, comme le certifient d'ailleurs des comptables agréés.

Le ministre des Finances est responsable du Compte de retraite tenu pour tous les fonctionnaires, agents de la G.R.C. et membres des Forces armées. Toutes les déductions aux fins de pension faites sur la paie de ces employés sont versées mensuellement au fonds de revenu consolidé, et affectées par le ministre des finances, selon l'autorisation du Parlement.

D'UN POINT DE VUE MORAL, LE GOUVERNEMENT DU CANADA A TORT DE DÉPENSER CHAQUE ANNÉE TOUTES LES COTISATIONS DE TRAITE, ET DE TENIR SEULEMENT UN COMPTE DU GRAND LIVRE ÉTABLISSANT LES SOMMES VERSÉES AU COMPTE DE RETRAITE S'IL Y AVAIT UN FONDS DE RETRAITE.

Le ministre des Finances et son adjoint, le Surintendant des assurances, savent pertinemment qu'il n'y a jamais eu de fonds pour la retraite de ceux qui versent des cotisations pendant toute une vie de travail. Les actuaires et le Surintendant des assurances ne font qu'un, et des comptables agréés excusent et justifient les activités du ministre des Finances et du Surintendant des Assurances, qui ont des obligations de pension d'au moins 10 milliards de dollars, sans fonds pour les garantir.

Il n'est donc guère surprenant que le ministre des Finances et le Surintendant des assurances, qui ne disposent d'aucun fonds de pension, voient d'un bon œil et même envient la position du CN et son fond de pension d'environ \$2½ milliards, sur lequel il doit un milliard de dollars. Il ne serait pas non plus étonnant qu'ils approuvent les déclarations financières du CN, qui ne mentionnent pas les «obligations non capitalisées» d'un milliard de dollars dans l'état de l'actif et du passif.

Le gouvernement du Canada administre le compte de retraite de la Fonction publique.

Les Chemins de fer nationaux du Canada administrent les fonds fiduciaires de pension du CN.

Les personnes qui avaient été chargées de l'établissement de ce compte et de ces fonds sont décédées depuis longtemps.

Le ministre des Finances, le surintendant des assurances et leurs adjoints sont aujourd'hui responsables de la situation financière relative aux régimes et aux fonds de pension.

Qu'ils excusent des déclarations financières qui trompent le public est incorrect.

La vaste majorité des retraités vivant d'une pension ne reçoivent qu'un revenu fixe, sans avoir droit à une indexation de leur pension. L'inflation et la diminution du pouvoir d'achat sont donc d'une importance capitale pour eux.

Avant de prendre des mesures correctives, il est essentiel de déterminer si, en remplaçant les obligations non capitalisées remboursées au cours de périodes allant de 25 à 60 ans par des obligations encore plus élevées devant vraisemblablement mais non nécessairement être remboursées en quelques années, la viabilité de nos 1,600 fonds de pension canadiens s'en trouvera accrue? Dans la négative, la situation de toutes les personnes actuellement à la retraite empirera au lieu de s'améliorer.

Le «déficit actuariel» du C.N. s'est accru de plus de \$772 millions en sept ans pour atteindre, \$1 073 062 000 au 31

as at December 31, 1976. The "unfunded liability" of Canadian Pacific Limited has risen nearly proportionately and amounted to \$868,000,000 as at December 31, 1977. Inflation has been a major cause of these increases.

Inflation has probably caused very large increases in the "unfunded liabilities" of a high percentage of all private pension plans in Canada.

When the Pension Benefits Standards Regulations "authorized" it billions of dollars were removed, in effect, from Canadian pension plans by the simple procedure of a company introducing new "actuarial assumptions" which provided much smaller "actuarial liabilities" and thereby reducing the "unfunded liability" of that company. **CANADIAN EMPLOYEES AND PENSIONERS THEREBY LOST BILLIONS.**

Inflation today is causing continuous and increasing loss in purchasing power. **CANADIAN PENSIONERS ARE LOSING BILLIONS EACH YEAR.**

It is the opinion of this Association that the paramount problem to be solved is one of administration. The administration of the Ministry of Finance and the Superintendent of Insurance is comparable in many respects to Alice in Wonderland.

The Pension Benefits Standards Regulations have been amended and re-amended with the aid of lawyers and actuaries until they have become a paradise for bureaucrats. SOR/77-278, P.C. 1977-846 dated 30 March, 1977, is an excellent example of the workmanship of such persons. The highly technical language is such that few layman could understand it.

Our Association recommends to the Special Senate Committee on Retirement Age Policies:

1. That the Pension Benefits Standards Regulations be rewritten in modern business English;
2. That they be modified to conform with the preamble to the Pension Benefits Standards Act;
3. That they effectively provide that all "unfunded liabilities" be paid in full by 1992;
4. That they provide that current deficiencies caused primarily by inflation be paid within one to three years, and that Government subsidies be provided where necessary to make such prompt payment possible. (Money paid into pension funds is still available for investment in all facets of the Canadian economy.)
5. That they provide a realistic standard rate of interest for "actuarial assumptions" in respect to the anticipated growth in wages, and the return on pension fund investments. (With freedom to lower the former and raise the latter "unfunded liabilities" can now be adjusted to suit any Company's wishes.) Pensioners have been living in a Fool's Paradise in the belief that the Superintendent of Insurance was serving their best interests, as indicated by the preamble to the Act.

décembre 1976. Le «déficit actuariel» du Canadien Pacifique Limité a augmenté à peu près proportionnellement pour s'établir à \$868 millions au 31 décembre 1977. Ces hausses s'expliquent en grande partie par l'inflation.

Ce facteur a sans doute entraîné de très fortes augmentations du «déficit actuariel» d'un pourcentage très élevé de tous les régimes de pension privés au Canada.

Lorsque le Règlement sur les normes des prestations de pensions l'a autorisé, des milliards de dollars ont été retirés des régimes de pension canadiens, par le simple fait qu'une compagnie adoptait de nouveaux «postulats actuariels» qui permettaient «un déficit actuariel» nettement moindre et réduisaient de ce fait le «déficit actuariel» de la compagnie. **LES EMPLOYÉS ET PENSIONNÉS CANADIENS ONT AINSI PERDU DES MILLIARDS DE DOLLARS.**

Aujourd'hui, l'inflation entraîne une réduction constante et croissante du pouvoir d'achat. **LES PENSIONNÉS CANADIENS PERDENT DES MILLIARDS DE DOLLARS CHAQUE ANNÉE.**

L'Association estime que le plus grave problème à résoudre est celui de l'administration. Celle du ministère des Finances etc. du Surintendant des assurances rappelle à de nombreux égards le conte d'Alice au pays des merveilles.

Le Règlement sur les normes des prestations de pension a été modifié et remodifié avec l'aide d'avocats et d'actuaire jusqu'à devenir un véritable paradis pour bureaucrates. Le DORS/77-278, C.P. 1977-846, en date du 30 mars 1977 est une excellente illustration de l'habileté de ces gens. Le libellé est si hermétique que rares sont les profanes qui peuvent s'y retrouver.

Notre Association recommande au Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite:

1. que le Règlement sur les normes des prestations de pension soit rédigé à nouveau dans une langue commerciale moderne;
2. qu'il soit modifié de façon à respecter l'esprit du préambule de la Loi sur les normes des prestations de pension;
3. qu'il prévoit que le déficit actuariel soit entièrement remboursé d'ici 1992;
4. qu'il prévoit que l'insuffisance actuelle qui est due principalement à l'inflation soit corrigée d'ici un à trois ans et que des subventions gouvernementales soient accordées au besoin pour permettre un prompt remboursement. (L'argent versé dans les régimes de pension peut toujours être investi dans tous les secteurs de l'économie canadienne;
5. qu'il prévoit un taux d'intérêt réaliste dans leurs «postulats actuariels» eu égard à la hausse prévue des traitements et au rendement des placements des fonds de pensions. (L'option étant offerte de réduire les premiers et d'accroître les seconds, le «déficit actuariel» peut maintenant être redressé pour satisfaire à toute exigence de la compagnie.) Les pensionnés se sont laissés leurrer en croyant que le Surintendant des assurances agissait dans leur intérêt, comme le dit le préambule de la Loi;

6. That indexation of pensions be provided to the extent that investment income above an "actuarial assumption" of a 4 per cent interest rate return on investments, will provide;

7. And such other relevant changes as your Committee in its wisdom may see fit to add.

It is our hope, Senator Croll, that you and your Committee will seriously consider the evidence submitted and the recommendations made. This brief, critical as it may be in certain respects, is submitted in all good faith, with the best interests in mind of all persons now on pension, and those who are looking forward, with a little fear and trepidation, to becoming pensioners in the years to come.

A Commission of Inquiry, possibly even a Royal Commission, is indicated. We hope that your Committee will so recommend.

Yours very truly,
CANADIAN RAILWAYS EMPLOYEES' PENSION ASSOCIATION

J. Earl White

National President

ATTACHMENTS

Exhibit "A"—Statement re increases in "unfunded liabilities" of C.N.R.

Exhibit "B"—News item re Massey-Ferguson Law Suit.

Exhibit "C"—Fortune Magazine article on pension funds.

6. que les prestations de pension soient indexées, dans la mesure où le permettront les revenus de placement, en sus des 7 p. 100 d'intérêts sur les placements que supposent les «postulats actuariels»;

7. et que soit apportée toute autre modification pertinente que votre Comité jugera à propos.

Nous espérons, monsieur le sénateur Croll, que vous et votre Comité étudierez sérieusement le témoignage qui vous est présenté et les recommandations qui y sont faites. Ce mémoire, bien qu'il formule des critiques vigoureuses à certains égards, est présenté en toute bonne foi, dans l'intérêt de toutes les personnes qui reçoivent actuellement des prestations de retraite et de celles qui songent à l'avenir avec un peu de crainte et d'appréhension à l'idée de prendre leur retraite dans les années à venir.

Il convient d'instituer une commission d'enquête et peut-être même une commission royale d'enquête.

Nous espérons que votre Comité le recommandera. Veuillez agréer, Monsieur, l'assurance de notre considération distinguée.

Le Président national Association des Pensionnés des
Chemins de fer canadiens
J. E. White

PIÈCES JOINTES:

Pièce A—Déclaration relative aux augmentations du «déficit actuariel» du C.N.

Pièce B—Coupure de presse portant sur l'affaire Massey-Ferguson.

Pièce C—Article de la revue Fortune sur les fonds de pensions.

APPENDIX "22-B"

BRIEF TO
SPECIAL SENATE COMMITTEE ON
RETIREMENT AGE POLICIES
PRESENTED BY
SHERRITT GORDON MINES LIMITED

February 22, 1979
SHERRITT PENSION PLAN

Sherritt introduced its first Pension Plan in 1942, and the 36 years since that date have seen a number of significant changes. We presently have three pension plans; one for salaried employees, one for hourly employees in Manitoba and one for hourly employees in Alberta.

The major provisions of the pension plan for salaried employees are as follows:

- (a) $1\frac{3}{4}$ per cent times the number of years of service times the highest average of any 60 consecutive month's salary during the ten year period immediately proceeding retirement.

PLUS

\$34 for each year of service prior to January 1st, 1975 during which the employee contributed to a prior plan which was not integrated with the Canada Pension Plan.

LESS

The Canada Pension Plan benefit to which the employee is entitled (pro-rated over 25 years.)

OR

- (b) The sum of the paid up benefits from all previous Sherritt plans in which the individual was a member prior to 1960, plus 2 per cent of the employee's total salary subsequent to January 1st, 1960. (Calculation (b) applies only to employees hired on or before January 1st, 1977.)

In actual fact the plan is not as complicated as the preceeding descriptions must sound. For the record, it is probably sufficient to describe the plan as a $1\frac{3}{4}$ per cent final average benefit, integrated with the Canada Pension Plan with an overriding guarantee to employees hired on or before January 1st, 1977 that no benefit will be less than what would have been available from any previous pension plan.

Membership in this plan is mandatory for all full-time salaried employees over the age of 25 and prohibited prior to attaining age 25. Each member of the plan contributes 5 per cent of his or her base annual salary less required contribu-

APPENDICE «22-B»

MÉMOIRE AU
COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT
SUR LES POLITIQUES
RELATIVES À L'ÂGE DE LA RETRAITE
PRÉSENTÉ PAR
SHERRITT GORDON MINES LIMITED

Le 22 février 1979
LE RÉGIME DE PENSION DE LA SOCIÉTÉ SHERRITT

La société Sherritt a institué son premier régime de pension en 1942 et, au cours des 36 années qui se sont écoulées depuis, un certain nombre de changements importants se sont produits. Nous avons actuellement trois régimes de pension; un pour les employés à salaire fixe, un autre pour les employés à salaire horaire travaillant au Manitoba, et un troisième pour les employés à salaire horaire travaillant en Alberta.

Les principales clauses du régime de pension des employés à salaire fixe sont les suivantes:

- (a) $1\frac{3}{4}$ p. 100 fois le nombre d'années de service multiplié par la moyenne salariale la plus élevée versée à l'employé pendant toute période de soixante mois consécutifs au cours des dix dernières années précédant immédiatement la date de sa retraite.

PLUS

\$34 pour chaque année de service avant le 1^{er} janvier 1975 durant laquelle l'employé a cotisé à un régime antérieur qui n'était pas intégré au Régime de pensions du Canada.

MOINS

Les prestations du Régime de pensions du Canada auxquelles a droit l'employé (calculées au prorata sur 25 ans).

OU

- (b) La somme des cotisations versées à tous les régimes précédents de la société Sherritt auxquels a participé l'employé avant 1960, plus 2 p. 100 des rémunérations globales versées à l'employé après le 1^{er} janvier 1960. (Le calcul (b) s'applique uniquement aux employés qui sont entrés en fonction le 1^{er} janvier 1977 ou avant cette date).

En réalité, le régime n'est pas aussi compliqué que ne le laissent supposer les descriptions susmentionnées. À toutes fins utiles, il suffirait probablement de dire que le régime est un programme d'indemnisation de $1\frac{3}{4}$ p. 100 de la dernière moyenne salariale intégré au Régime de pensions du Canada garantissant aux employés qui sont entrés en fonction au plus tard le 1^{er} janvier 1977 qu'aucune prestation ne sera inférieure à ce qu'ils auraient touché dans le cadre d'un programme de pension antérieure.

Tous les employés permanents âgés de 25 ans ou plus qui touchent un salaire fixe sont tenus d'adhérer au régime et en sont exclus tous les employés de moins de 25 ans. Chaque participant au régime cotise 5 p. 100 de son salaire annuel de

tions to the Canada Pension Plan. The employer pays the difference between this amount and the total cost of the plan based on annual actuarial evaluations.

All the assets of the pension plan which are not in the form of paid up pension benefits for specific individuals are held in a segregated investment fund administered by the Standard Life Assurance Company. The plan presently has 717 members with total assets, including paid up benefits, of approximately \$10,000,000.

Normal retirement age is 65, but the plan provides for later retirement with immediate or actuarially increased benefits as well as early retirement on a subsidized basis. Approximately 50 per cent of the normal actuarial reduction is applied on early retirement between ages 60 and 64. The plan provides a variety of guarantees on retirement including a contingent annuity with the employee's spouse which is also subsidized. The terms of this plan do not provide any vesting in cash but do provide 100 per cent immediate vesting in the form of paid up pension.

Hourly Employees

The Pension Plans for hourly employees are of the money purchase type. Required contributions by plan members are matched by the Company and in the mining division are 5 per cent of annualized base salary excluding required contributions to the Canada Pension Plan. Contributions by members in the metal and chemical division are also 5 per cent of annualized base salary but may either be stacked or integrated with the Canada Pension Plan at the member's option.

All hourly rated employees of the Company may join these plans on the first of each year and on specific dates thereafter following completion of one year of service. Membership in either plan is optional.

The plans were introduced in January of 1960 and the assets of both plans are invested in a single 15 year roll-over type fund also administered by the Standard Life Assurance Company. Current assets of the fund are approximately \$2,700,000.

The pension benefit for members of these plans is simply the amount of annual income which can be purchased on a group annuity basis at the time of retirement. Normal retirement is considered to be January 1st following attainment of age 65 but in fact, the concept has relatively little effect on this type of pension plan except to determine a date on which the contributions cease.

Vesting is provided for employees of the mining division on the basis of 10 per cent per year of employment following completion of one year of service either in the form of cash or pension. Employees of the metal and chemical division have cash vesting on the basis of 50 per cent after 10 years of membership and 5 per cent per year thereafter, but are also entitled to immediate 100 per cent vesting if taken in the form of a paid up pension.

base moins la somme requise en vertu du Régime de pensions du Canada. L'employeur comble la différence entre cette somme et le coût global du régime établi en fonction d'évaluations actuarielles annuelles.

Tout l'actif du régime de pension excluant les prestations de pension effectives destinées à certains particuliers est placé dans un fonds distinct administré par la Standard Life Assurance Company. Le régime compte actuellement 717 membres dont l'actif total, y compris les prestations versées, est d'environ \$10 millions.

L'âge normal de la retraite est de 65 ans, mais il existe des dispositions relatives à la retraite retardée accompagnée de prestations versées immédiatement ou majorées sur une base actuarielle, ainsi qu'à la retraite anticipée rendue possible grâce à des subventions. Environ 50 p. 100 des réductions normales actuarielles s'appliquent à des employés qui prennent leur retraite anticipée entre 60 et 64 ans. Le régime comprend tout un éventail de garanties au moment de la retraite, notamment une rente de prévoyance versée au conjoint de l'employé, grâce également à des subventions. Le régime ne prévoit aucune dévolution en espèces; mais il en prévoit une immédiate à 100 p. 100 sous forme de pension effective.

Employés à salaire horaire

Les régimes de pension des employés à salaire horaire sont du type que l'employé doit se procurer. Les cotisations requises des participants au régime sont égalées par la société. Dans le secteur minier, la cotisation est de 5 p. 100 du salaire annuel de l'employé, sans compter la cotisation qu'il doit verser au Régime de pensions du Canada. Les cotisations des membres dans la division de la métallurgie et de la chimie sont également de 5 p. 100 du salaire annuel, mais les cotisations peuvent être soit intégrées au Régime de pensions du Canada, soit mises de côté, au choix de l'employé.

Tous les employés à salaire horaire peuvent adhérer à ces programmes le premier jour de chaque année et à des dates ultérieures précises après avoir travaillé pendant un an. L'adhésion à l'un ou l'autre régime est volontaire.

Les programmes ont été institués en janvier 1960 et l'actif des deux régimes est placé pour une période de quinze ans dans un seul fonds de roulement qui est également administré par la Standard Life Assurance Company. L'actif actuel est d'environ \$2,700,000.

La pension des participants à ces régimes correspond simplement à la part de revenu annuel qu'un employé peut verser dans une rente collective au moment de sa retraite. La date normale de la retraite est le 1^{er} janvier qui suit le 65^e anniversaire de l'employé, mais en réalité, cette considération n'a que relativement peu d'importance dans ce genre de régime de pension, sauf peut-être pour déterminer la date à laquelle l'employé cesse de cotiser au programme.

Une dévolution de l'ordre de 10 p. 100 par année de service après un an de travail est prévue pour les employés du secteur minier sous forme de montant en espèces ou de pension. Les employés de la division des métaux et de la chimie bénéficient d'une dévolution en espèces de l'ordre de 50 p. 100 après dix ans d'adhésion au programme et de 5 p. 100 par année subséquente; ils ont droit aussi à une dévolution immédiate de 100 p. 100 s'ils la prennent sous forme de pension effective.

Should legislation be enacted to establish a minimum mandatory retirement age greater than the present normal retirement age, employers would have the option of either changing their pension plans to allow continued membership with increased benefits or leaving the plans unchanged, curtailing contributions at the normal retirement age, and establishing benefits accordingly. Neither option would impose any additional costs on Sherritt.

Consider the hourly plans first. If they were amended to extend participation beyond 65, Company costs would simply continue at 5 per cent of each member's wages. Since there is no relationship between age and wage rate, and assuming there would be no change in the required number of jobs at each wage rate, Company costs would be unchanged. If on the other hand the plans were left unchanged so that membership in the plan ceased at age 65, Company costs would actually reduce by 5 per cent of the wages of each member who continued to work beyond age 65.

Oddly enough, there would be a cost reduction under the terms of the salaried pension plan whether the plan was amended or not. In this plan the benefit is determined by formula and the Company cost is the difference between total cost and the accumulated value of the employee's contributions. If membership ceased at age 65, the amount of benefit for each employee and its cost would be unchanged. However, there would be fewer active members in the plan, fewer total years of pensionable service and therefore costs would go down.

If the plan was amended to provide for benefit accrual beyond age 65 there would obviously be an increase in the absolute amount of pension payable, but the cost to the Company would still be lower. The explanation lies in the combined effect of the additional investment income from the assets which would previously have been required at age 65, plus the additional employee contributions, plus the significant reduction in the cost per dollar of benefit at the increased retirement age.

The following example may make this relationship a little easier to follow.

Consider an employee at age 65 with 30 years of service and a final average salary of \$25,000. If he retired at this point he would receive an annual pension from the plan of \$10,500 plus Canada Pension Plan benefits. This pension, assuming 7 per cent interest rates, would cost \$91,000. If he continues working to age 70 and increases his average final salary to say \$35,000 he would receive an annual pension of \$16,700 (about 59 per cent more), plus Canada Pension Plan benefits, but the cost of this pension at the higher age is only \$124,000 (about 36 per cent more). However, if we accumulate the \$91,000 cost of the original pension together with the employee's monthly contributions at 7 per cent interest for 5 years we would have approximately \$136,000 on hand to pay the \$124,000 cost. The net result is a saving to the Company of some \$12,000. The rate of interest used in these calculations is not critical provided it is not significantly lower than the rate of salary increase.

Si la loi établit la retraite obligatoire à un âge supérieur au minimum actuel, les employés auraient le choix de modifier leurs régimes de pension de manière à pouvoir maintenir leur adhésion au régime et profiter ainsi de prestations plus élevées, ou de ne pas les modifier, c'est-à-dire de cesser leurs cotisations à l'âge normal de la retraite et de toucher des prestations calculées en conséquence. Aucune de ces éventualités n'entraînerait des coûts additionnels pour la société Sherritt.

Examinons d'abord les régimes de pension des employés à salaire horaire. S'ils étaient modifiés de manière à étendre la participation des employés au-delà de 65 ans, la société continuerait simplement à verser 5 p. 100 du salaire de chaque membre. Étant donné qu'il n'y a aucun rapport entre l'âge et le salaire, et en supposant qu'il n'y aurait aucun changement quant au nombre requis d'emplois à chaque échelon salarial, les débours de la société demeureraient inchangés. Si, par ailleurs, les régimes demeuraient inchangés et que l'adhésion au programme prenait fin à l'âge de 65 ans, les coûts de la société seraient effectivement réduits de 5 p. 100 du salaire de chaque employé qui choisirait de travailler après 65 ans.

Chose curieuse, il y aurait une diminution du coût en vertu des dispositions du régime de pension des salariés, qu'il soit amendé ou non. Dans ce régime, les prestations sont déterminées par une formule et le coût pour la société est représenté par la différence entre le coût total et la valeur accumulée des cotisations de l'employé. Si les participants cessaient de cotiser à 65 ans, le montant des prestations pour chaque employé et son prix de revient demeureraient inchangés. Toutefois, le régime compterait moins de membres actifs, moins d'années de service ouvrant droit à pension et, de ce fait, les coûts diminueraient.

Si le régime de pension était amendé afin de prévoir une accumulation des prestations au-delà de 65 ans, il y aurait évidemment une augmentation du montant absolu de la pension échue, mais le coût pour la société demeurerait plus faible. L'explication réside dans les effets combinés du revenu d'investissement supplémentaire provenant de l'actif qui précédemment aurait été exigé à 65 ans, plus les cotisations supplémentaires de l'employé, ainsi que de la diminution notable du coût par dollar de prestations à l'âge de retraite plus reculée.

L'exemple suivant peut rendre ce rapport un peu plus facile à suivre.

Considérons un employé âgé de 65 ans, ayant 30 années de service et une dernière moyenne salariale de \$25,000. S'il prenait sa retraite à ce moment, il recevrait du régime une pension annuelle de \$10,500, plus les prestations du Régime de pensions du Canada. En présumant des taux d'intérêts de 5 p. 100, cette pension coûterait \$91,000. S'il continue à travailler jusqu'à 70 ans et porte sa derrière moyenne salariale à, disons \$35,000, il recevrait une pension annuelle de \$16,700 (environ 59 p. 100 de plus), ainsi que les prestations du Régime des pensions du Canada; néanmoins, le coût de cette pension à cet âge plus avancé n'est que de \$124,000 (environ 36 p. 100 de plus). Toutefois, si nous ajoutons les \$91,000 du coût de la pension initiale aux cotisations mensuelles de l'employé, avec un taux d'intérêt de 7 p. 100 pour cinq ans, nous disposerions d'environ \$136,000 pour payer le coût de \$124,000. Le résultat est une économie de quelque \$12,000 pour la société. Le taux d'intérêt utilisé dans ces calculs n'est pas critique, à condition

I would stress that this example is not presented as an argument either for or against retirement legislation, but merely to establish that the comments to follow are not economically motivated.

Our first concern with the issue of mandatory retirement is the fact that there is little evidence to suggest that there is a need or even much interest in this area. Indeed most Canadians, either individually or through organized labour, have created a strong lobby for retirement before rather than after age 65. I make this statement not only on the basis of our own experience, but also on the basis of the reported experience of my colleagues in other companies. In addition, I cannot recall a single instance in which a reported labour agreement involved an increase in the normal retirement age, although there are many examples of more generous early retirement provisions.

In the same vein, I would refer the Committee to a Statistics Canada report entitled "Pension Plans in Canada" published in April 1978. According to this report, out of some 16,000 pension plans in the country in 1970, only 385 had normal retirement dates later than age 65. By 1974 this number had dropped to 232 and by 1976, the last year included in the report, there were only 203. Similarly, only 4.6 per cent of all plans failed to provide for early retirement in 1970, and by 1976 this percentage had dropped to 2.9 per cent.

Our second concern stems from our understanding of the retirement policies that are prevalent in industry today. Admittedly, many employers have retained the right to approve retirement at other than the normal retirement age. I submit that this right is being exercised responsibly and should not, therefore, be denied except perhaps on an individual basis if irresponsible behaviour can be demonstrated. In support of my submission I would ask you to consider some of the consequences of such a blanket denial.

1. Increased frustration and turnover at all levels in an organization due to delays either real or perceived in promotional opportunities. I would remind you that a retirement from one level creates opportunities at each level below it and that a retirement from a senior position may create promotions for 6 or 8 people as it percolates through an organization. Moreover, it is the senior people in an organization whose jobs are most economically and intellectually satisfying who are most likely to defer retirement.

2. Employers are often confronted with the problem of an employee, senior in age, whose skills have deteriorated to a point where he is no longer able to handle the requirements of the job. The most humane way of dealing with this problem is to retain him to age 65 and then retire him. Responsible employers routinely do just this provided that the employee's retirement date is not too distant and provided his reduced capabilities do not create a safety problem. However, if mandatory retirement is

qu'il ne soit pas notablement inférieur au taux d'augmentation du salaire.

J'aimerais souligner que le présent exemple n'est pas destiné à louer ou à critiquer la loi sur les retraites, mais simplement à établir que les observations qui vont suivre ne sont pas motivées par des considérations pécuniaires.

Notre première préoccupation en matière de retraite obligatoire découle du fait qu'il y ait eu peu de preuves établissant l'existence d'un besoin ou d'un intérêt accru dans ce domaine. En fait, la plupart des Canadiens, soit à titre individuel, soit par l'intermédiaire des syndicats, ont exercé de fortes pressions pour que le départ à la retraite ait lieu avant 65 ans plutôt qu'après. Je fais cette déclaration non seulement en me fondant sur ma propre expérience, mais également sur celle dont font état mes collègues des autres sociétés. En outre, je ne peux me souvenir d'aucun contrat collectif de travail reportant l'âge de la retraite, alors qu'il y a eu de nombreux exemples de dispositions plus généreuses pour une retraite anticipée.

Dans la même veine, je demande au Comité de se reporter à un rapport de Statistique Canada intitulé «Les régimes de pensions du Canada» publié en avril 1978. D'après ce rapport sur quelque 16,000 régimes de pension existant au pays en 1970, il n'y en avait que 385 dont les dates normales de départ à la retraite dépassaient l'âge de 65 ans. En 1974 le chiffre était tombé à 232 et, en 1976, dernière année comprise dans le rapport, il n'atteignait plus que 203. De même, en 1970, seulement 4.6 p. 100 de tous les régimes ne prévoyaient pas de retraite anticipée, et en 1976 ce pourcentage était tombé à 2.9 p. 100.

Notre deuxième préoccupation découle des politiques en matière de retraite qui existent aujourd'hui dans l'industrie. De l'aveu général, un grand nombre d'employeurs ont conservé le droit d'approuver le départ à la retraite en dehors de l'âge normalement prévu. Je suis d'avis que ce droit est exercé avec compétence et ne doit pas en conséquence être refusé, sauf peut-être pour des cas particuliers, s'il est possible de démontrer un comportement irresponsable. A l'appui de mon mémoire, je vous demanderai d'examiner certaines des conséquences d'un tel refus global.

1. Frustration et roulement accrus d'employés à tous les échelons de l'organisme, par suite des retards réels ou perçus dans les possibilités d'avancement. Je vous rappelle que le départ à la retraite à l'un des paliers crée des possibilités à tous les paliers inférieurs et que le départ à la retraite d'un cadre peut entraîner l'avancement de six ou huit personnes étant donné qu'il se répercute à tous les échelons. En outre, ce sont les employés les plus âgés d'une organisation dont le travail est le plus satisfaisant des points de vue économique et intellectuel qui sont les plus susceptibles de différer leur retraite.

2. Les employeurs ont souvent à résoudre le problème que pose un employé d'un âge avancé dont les compétences se sont détériorées au point où il ne peut plus satisfaire aux exigences de son poste. La façon la plus humaine de traiter ce problème, c'est de garder cet homme jusqu'à ce qu'il atteigne 65 ans et de lui demander de prendre sa retraite. C'est ce que font habituellement les employeurs responsables pourvu que la date de retraite de l'employé ne soit pas trop éloignée et que ses facultés affaiblies ne

prohibited or even significantly delayed, it would not only increase the incidence of this problem, but more important, it would eliminate retirement as a practical solution. Inevitably then, there would be an increase in the number of discharges and demotions, as well as the personal and legal problems associated with such moves.

3. The number of unemployed people in our country is hovering around the 1,000,000 level and a high proportion of this group, particularly in the larger centres, is under age 25. Since the economy can generate only a finite number of man days of employment, it would appear that any benefit retirement legislation might provide for our senior citizens will be offset in equal proportion by the detrimental effect on our young citizens.

I will conclude my comments by addressing two additional areas mentioned in Senator Croll's letter of invitation, namely, vesting and indexing and by providing some alternative recommendations for the Committee to consider.

Presently, two of our three pension plans provide for immediate 100% vesting of Company contributions upon termination provided the employee elects either an immediate or paid up pension. This feature has not yet been added to our third plan due primarily to the very early cash vesting provisions and partly to the high turnover and relatively young average age of the members. In short, we tend to accept the philosophy that pension plan contributions from whatever source are really part of the individual member's compensation package, and it is our belief that this philosophy must become more wide-spread.

Secondly, on the question of indexing, most employers, ourselves included, have found it necessary to provide additional pension income to offset the ravages of inflation. While such actions are commendable they merely address the results of inflation and do nothing to eliminate its cause. In fact, when carried to ridiculous extremes as is the case in the Federal Civil Service Pension Plan, indexing becomes a major contributor to inflation. In addition, the fully indexed civil service pensions have become a source of incredible discontent since the tax payers of this country are being forced to provide benefits for civil servants that they cannot possibly afford to provide for themselves.

It is our opinion, therefore, that the problem of providing adequate pensions for the majority of us does not lie in bigger or indexed pensions, nor in reducing the length of the retirement period by eliminating mandatory retirement. Rather it must come from the elimination of inflation so that individuals can defer sufficient income during their working years to live comfortably during their retirement years.

constituent pas un danger pour la sécurité. Toutefois, si la retraite obligatoire est interdite voire même sensiblement retardée, cela aura non seulement pour effet d'accroître l'incidence de ce problème, mais aussi et surtout d'éliminer la retraite en tant que solution pratique. Cette situation entraînerait inévitablement un accroissement du nombre de renvois et de rétrogradations ainsi que de tous les problèmes personnels et juridiques afférents à ces gestes.

3. Le nombre de chômeurs dans notre pays se situe autour de 1 million et une forte proportion de ce groupe, surtout dans les grands centres, ont moins de 25 ans. Puisque l'économie ne peut produire qu'un nombre défini de jours-hommes d'emploi, il semblerait que tout avantage que pourrait susciter une mesure législative sur l'âge de la retraite pour nos citoyens âgés sera compensé en proportion égale par l'effet néfaste qu'il aura sur nos jeunes citoyens.

Je conclurai mes commentaires en traitant de deux autres domaines mentionnés dans la lettre d'invitation du sénateur Croll, notamment, l'attribution de la quote-part patronale et l'indexation et en soumettant certaines recommandations au Comité.

A l'heure actuelle, deux de nos trois régimes de pension prévoient l'attribution immédiate et intégrale de la quote-part de la société au moment de la retraite pourvu que l'employé opte pour une pension immédiate ou un montant forfaitaire. Cette caractéristique n'a pas encore été ajoutée à notre troisième régime en raison surtout des dispositions relatives à l'attribution, en espèces et dans les toutes premières années, de la quote-part patronale, et surtout en raison du grand roulement de personnel et de la moyenne d'âge assez jeune de nos membres. En résumé, nous avons tendance à accepter le principe voulant que les contributions à un régime de pension provenant de quelque source que ce soit fassent vraiment partie de l'ensemble des indemnités individuelles du membre; nous croyons en outre que ce principe doit être de plus en plus répandu.

En deuxième lieu, en ce qui concerne l'indexation, la plupart des employeurs, y compris notre société, ont jugé qu'il fallait prévoir un revenu supplémentaire de retraite afin de neutraliser les ravages de l'inflation. Bien que de tels gestes soient louables, ils s'attaquent simplement aux résultats de l'inflation sans éliminer la cause. De fait, poussée à des extrêmes ridicules comme c'est le cas pour le régime de pension de la Fonction publique, l'indexation devient alors la principale cause de l'inflation. De plus, les pensions de la Fonction publique entièrement indexées sont devenues une source de mécontentement incroyable puisque les contribuables de ce pays sont obligés d'assurer des prestations à des fonctionnaires, prestations qu'ils ne peuvent probablement s'assurer pour eux-mêmes.

Nous estimons, par conséquent, que le problème consistant à assurer des pensions adéquates à la majorité d'entre nous ne réside pas dans des pensions plus généreuses ou indexées ni dans la diminution de la durée de la période de la retraite en éliminant la retraite obligatoire. Il faudrait plutôt freiner l'inflation de sorte que les particuliers puissent mettre suffi-

In our opinion inflation is a product of deficit spending on a grandiose scale by governments. This message engine of price instability must be curtailed, and in our opinion, need not necessarily increase unemployment provided it is accompanied by significant reductions in personal and corporate income taxes.

Finally we believe that improvements can be made in existing pension legislation and specifically recommend the following:

1. A requirement that all pension schemes be fully funded on an actuarial basis at all times, including the civil service plans, the Canada Pension Plan and Old Age Security.

2. Recognition of the concept that pension schemes are deferred income of the members and are part of the compensation package.

3. A requirement that all pension plans provide for immediate vesting in pension and no vesting in cash.

4. A requirement that all employers public and private must provide an opportunity for employees to defer income for retirement purposes on a group basis.

5. A requirement that all pension plans provide for unlimited contributions by employees on a tax free basis.

A. R. Weir,
General Manager
Personnel & Industrial Relations

February 22, 1979

samment d'argent de côté lorsqu'ils travaillent afin de s'assurer une retraite confortable.

Nous croyons donc que l'inflation est un produit des dépenses supérieures aux recettes engagées sur une vaste échelle par les gouvernements. A notre avis, mettre un frein à cette grosse machine d'instabilité des prix n'entraînerait pas nécessairement une hausse du chômage, en autant que ce geste soit accompagné par des réductions importantes des impôts des particuliers et des sociétés.

Enfin, nous croyons que des améliorations peuvent être apportées aux lois actuelles sur les pensions et nous recommandons plus précisément ce qui suit:

1. qu'on exige que tous les régimes de pension y compris les régimes de la Fonction publique, le Régime des pensions du Canada et la Sécurité de la vieillesse soient capitalisés intégralement, et ce, au moyen de calculs actuariels.

2. qu'on reconnaisse le principe selon lequel des régimes de pension constituent des revenus différés des membres et font partie intégrale de leur indemnité.

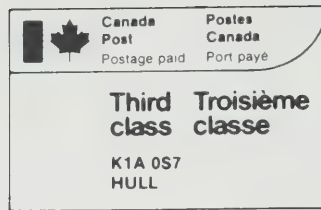
3. qu'on exige que tous les régimes de pension prévoient l'attribution immédiate de la quote-part patronale sous forme de pension de préférence à un versement en espèces.

4. qu'on exige que tous les employeurs des secteurs publics et privés permettent aux employés de différer leur revenu à des fins de retraite sur une base collective.

5. qu'on exige que tous les régimes de pension prévoient qu'aucune limite ne soit imposée aux contributions de l'employé et qu'elles soient exemptes d'impôt.

Le Directeur général du
personnel et des relations industrielles,
A. R. Weir

Le 22 février 1979



If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT
à l'Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Canadian Railways Employees' Pension Association:

Mr. J. Earl White, National President;
Mr. A. T. Levangie, President, Moncton Chapter;
Mr. J. G. Montpetit, President, Montreal Chapter;
Miss C. S. Wishart, President, Toronto Chapter.

Sherritt Gordon Mines Limited:

Mr. A. R. Weir, General Manager, Personnel and Industrial
Regulations;
Mr. E. C. Knight, Manager, Corporate Personnel Services.

Canadian Railways Employees' Pension Association:

M. J. Earl White, président national;
M. A. T. Levangie, président, Chapitre de Moncton;
M. J. G. Montpetit, président, Chapitre de Montréal;
M^{lle} C. S. Wishart, présidente, Chapitre de Toronto.

Sherritt Gordon Mines Limited:

M. A. R. Weir, directeur général, Bureau des relations
personnelles et industrielles;
M. E. C. Knight, directeur, Service du personnel de la
société.



Fourth Session
Thirtieth Parliament, 1978-79

Quatrième session de la
trentième législature, 1978-1979

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

*Proceedings of the Special
Senate Committee on*

*Délibérations du comité
spécial du Sénat sur les*

Retirement Age Policies

Politiques relatives à l'âge de la retraite

Chairman:

The Honourable DAVID A. CROLL

Président:

L'honorable DAVID A. CROLL

Tuesday, March 13, 1979

Le mardi 13 mars 1979

Issue No. 23

Fascicule n° 23

Twenty-third Proceedings on:

Discussion on Mandatory Retirement

Vingt-troisième fascicule concernant:

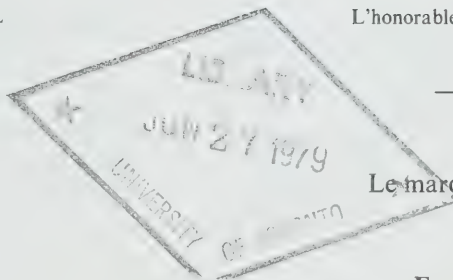
Étude sur la retraite obligatoire

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



THE SPECIAL SENATE COMMITTEE ON
RETIREMENT AGE POLICIES

The Honourable David A. Croll, *Chairman*

The Honourable Edgar E. Fournier, *Deputy Chairman*

and

The Honourable Senators:

Adams	Fournier
Anderson	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Bell	Haidasz
Benidickson	Inman
Bird	Lucier
Bosa	Norrie
Buckwold	Phillips
Cottreau	Quart
Croll	Rowe
Deschatelets	Steuart
Eudes	Williams—(20)

Fournier
(*Madawaska-Restigouche*)

(Quorum 5)

COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES
POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE
LA RETRAITE

Président: L'honorable sénateur David A. Croll

Vice-président: L'honorable sénateur Edgar E. Fournier

et

Les honorables sénateurs:

Adams	Fournier
Anderson	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Bell	Haidasz
Benidickson	Inman
Bird	Lucier
Bosa	Norrie
Buckwold	Phillips
Cottreau	Quart
Croll	Rowe
Deschatelets	Steuart
Eudes	Williams—(20)

Fournier
(*Madawaska-Restigouche*)

(Quorum 5)

ORDER OF REFERENCE

Extract from the Minutes of the Proceedings of the Senate, October 11, 1978:

“With leave of the Senate,

The Honourable Senator Fournier (*Madawaska-Restigouche*) moved, seconded by the Honourable Senator Deschatelets, P.C.:

That a special committee of the Senate be appointed to examine and report upon

(a) the existing retirement age policies affecting workers in both the public and private sectors;

(b) the social and economic implications of mandatory retirement based on age alone;

(c) the feasibility of enabling workers, especially elderly citizens, to continue to make a worthwhile contribution to our society through flexible voluntary retirement plans to the extent of their ability and motivation;

(d) the protection for those over sixty-five against age discrimination in all employment areas; and

(e) the need for the maximum co-operation of all levels of government, labour unions, business and the public in respect of existing and future retirement age policies and retirement plans;

That the Committee have power to engage the services of such technical, clerical and other personnel as may be necessary for the purpose of the inquiry; and

That the Committee have power to send for persons, papers and records, to examine witnesses, to report from time to time, to print such papers and evidence from day to day as may be ordered by the Committee, to sit during adjournments of the Senate and to adjourn from place to place in Canada.

The question being put on the motion, it was—
Resolved in the affirmative.”

Le greffier du Sénat

Robert Fortier

Clerk of the Senate

ORDRE DE RENVOI

Extrait des procès-verbaux du Sénat du 11 octobre 1978:

«Avec la permission du Sénat,

L'honorable sénateur Fournier (*Madawaska-Restigouche*) propose, appuyé par l'honorable sénateur Deschatelets, C.P.,

Qu'un comité spécial du Sénat soit constitué pour enquêter et faire rapport sur

a) les politiques actuelles relatives à l'âge de la retraite qui affectent les travailleurs des secteurs public et privé;

b) les implications sociales et économiques de l'obligation de prendre sa retraite à un certain âge;

c) la possibilité de permettre aux travailleurs, plus particulièrement aux personnes âgées, de continuer, grâce à des régimes souples de retraite facultative, à jouer selon leur capacité et leur motivation un rôle utile dans notre société;

d) la protection des personnes de plus de soixante-cinq ans contre la discrimination dans tous les domaines de l'emploi; et

e) la nécessité d'une collaboration maximale entre tous les niveaux de gouvernement, les syndicats ouvriers, le monde des affaires et l'ensemble de la population en ce qui concerne les politiques actuelles et futures relatives à l'âge de la retraite;

Que le comité soit autorisé à retenir les services de personnel et de conseillers techniques dont il pourra avoir besoin pour son enquête; et

Que le comité soit autorisé à convoquer des personnes, à demander le dépôt de dossiers et de documents, à interroger des témoins, à faire rapport selon les besoins, à ordonner l'impression des documents et témoignages dont il a besoin, à siéger durant les ajournements du Sénat, et à se réunir à divers endroits.

La motion, mise aux voix, est adoptée.»

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MARCH 13, 1979
(30)

[Text]

Pursuant to adjournment and notice, the Special Committee of the Senate on Retirement Age Policies met this day, at 2:00 p.m., the Chairman the Honourable David A. Croll, presiding.

Present: The Honourable Senators Adams, Anderson, Bird, Bosa, Cottreau, Croll, Deschatelets, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Haidasz, Inman, Norrie and Williams. (13)

In attendance: Dr. Warren James, Senior Researcher and Mr. E. D. Wilgress, Research Consultant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated October 11, 1978.

Witnesses:

Mr. L. W. Brammer, Deputy Minister of Labour, Province of Prince Edward Island;

Mr. W. Struan Robertson, President and Chief Executive Officer, Maritime Telegraph and Telephone Company.

After an introductory statement, witnesses answered questions put to them by Members of the Committee.

It was Ordered,—That the brief presented by the Honourable Harold A. Collins, Minister of Social Services, Newfoundland and Labrador be printed as Appendix “23-A”, the brief presented by the Honourable George A. Proud, Minister of Labour, Prince Edward Island be printed as Appendix “23-B” and the brief presented by the Maritime Telegraph and Telephone Company be printed as Appendix “23-C” to these proceedings.

At 4:30 p.m., the Committee adjourned to the call of the Chairman.

ATTEST:

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 13 MARS 1979
(30)

[Traduction]

Conformément à la motion d'ajournement et à l'avis de convocation, le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 14 heures sous la présidence de l'honorable David A. Croll (président).

Présents: Les honorables sénateurs Adams, Anderson, Bird, Bosa, Cottreau, Croll, Deschatelets, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Haidasz, Inman, Norrie et Williams. (13)

Aussi présents: M. Warren James, chercheur principal et M. E. D. Wilgress, conseiller en recherche.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du 11 octobre 1978.

Témoins:

M. L. W. Brammer, sous-ministre du Travail de la Province de l'Île-du-Prince-Édouard;

M. W. Struan Robertson, président et administrateur en chef, *Maritime Telegraph and Telephone Company*.

Après une déclaration préliminaire, les témoins répondent aux questions qui leurs sont posées par les membres du Comité.

Il est ordonné,—Que le mémoire présenté par l'honorable Harold A. Collins, ministre des Services sociaux, Terre-Neuve et Labrador, le mémoire présenté par l'honorable George A. Proud, ministre du Travail, Île-du-Prince-Édouard et celui présenté par la *Maritime Telegraph and Telephone Company*, soient joints aux présentes délibérations. (*Voir Appendices «23-A», «23-B» et «23-C».*)

A 16 h 30, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

ATTESTÉ:

Le greffier du Comité

Georges A. Coderre

Clerk of the Committee

EVIDENCE

Ottawa, Tuesday, March 13, 1979

[Text]

The Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 2.00 p.m. to discuss mandatory retirement.

Senator David A. Croll (*Chairman*) in the Chair.

The Chairman: Honourable senators, on Thursday we will have an *in camera* meeting with the Canada Pension Plan personnel. Two witnesses will be coming at that time.

Senator Deschatelets: There was distributed, Mr. Chairman, a memorandum about the Canada Pension Plan.

The Chairman: Yes. You will be able to question from that.

Senator Deschatelets: Yes.

The Chairman: We have a brief from the Honourable Harold Collins, Minister of Social Services in Newfoundland and Labrador, who is not able to appear today. We want to put his brief on record, with your consent. It is interesting. If you have not read it, you should read it; it is worth it.

Senator Bird: I have read it, and it raised quite a few questions, I thought.

The Chairman: On that?

Senator Bird: Yes.

The Chairman: We will have to get those in surrogate, I am afraid, but if you will just make a note of them I will see that they get to him. Newfoundland does not now have regulatory pension legislation. The province has initiated studies into the private sector pension plans with respect to appropriate times for vesting and locking in of contributions, portability, and a central investment fund which would help keep investment within the province. I thought those were rather interesting. The last two chapters, 21 and 22, read as follows:

21. This brief has been written with the understanding that some of the pressures of the kind existing in the United States and other Provinces may not exist to the same degree and nature in Newfoundland and Labrador. (To illustrate, there have been no appeals to the Provincial Human Rights Commission nor to the Provincial Ombudsman concerning retirement discrimination based on age.) Undoubtedly these pressures sooner or later will develop in our Province.

Then in Chapter 22 he says:

The brief is founded on the necessity for pre-retirement awareness and adequate retirement income.

Those are very significant words.

Once these two conditions are met and if the worker is viewed by society as deserving equity with respect to

TÉMOIGNAGES

Ottawa, le mardi 13 mars 1979

[Traduction]

Le Comité sénatorial spécial des politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 14 heures afin de discuter de la retraite obligatoire.

Le sénateur David A. Croll (*président*) occupe le fauteuil.

Le président: Honorables sénateurs, nous rencontrerons mardi lors d'une séance à huis clos des membres du personnel du Régime de pensions du Canada. Deux témoins comparaitront alors.

Le sénateur Deschatelets: On a distribué, monsieur le président, un mémoire sur le Régime de pensions du Canada.

Le président: Oui. Vous pourrez poser plus tard des questions à ce sujet.

Le sénateur Deschatelets: Oui.

Le président: Nous avons un mémoire de l'honorable Harold Collins, ministre des Services sociaux de Terre-Neuve et du Labrador qui ne pourra comparaître aujourd'hui. Avec votre consentement, nous joindrons son mémoire aux délibérations de ce jour. C'est un mémoire intéressant que vous devriez lire, si vous ne l'avez pas déjà fait. Cela en vaut la peine.

Le sénateur Bird: Je l'ai lu. Il soulève pas mal de questions, à mon avis.

Le président: À ce sujet?

Le sénateur Bird: Oui.

Le président: Vous ne pourrez poser vos questions directement, je le crains, mais si vous voulez bien les noter je verrai à ce qu'on les lui fasse parvenir. Terre-Neuve n'a pas pour l'instant de loi sur les pensions. La province a fait faire des études des régimes de pension du secteur privé en ce qui concerne le moment auquel il convient d'accorder le dévolution ou de bloquer les cotisations, la transférabilité ainsi qu'une caisse centrale d'investissement qui garantirait le placement des fonds à l'intérieur de la province. A mon avis, les points suivants revêtent un certain intérêt. Les deux derniers chapitres, 21 et 22, sont ainsi libellés:

21. Le présent a été rédigé avec l'idée que certaines des pressions qui existent à l'heure actuelle aux États-Unis et dans les autres provinces peuvent ne pas revêtir la même importance ou être de la même nature à Terre-Neuve et au Labrador. Ainsi, aucun appel n'a été adressé à la Commission provinciale des droits de la personne ni à l'Ombudsman provincial relativement à la discrimination fondée sur l'âge en matière de retraite.) Il n'y a aucun doute que ces pressions se manifesteront tôt ou tard dans notre province.

Au chapitre 22, il poursuit en ces termes:

Le mémoire est basé sur la nécessité d'une prise de conscience avant la retraite et d'un revenu de retraite suffisant.

Voilà qui est très important.

Dès que ces deux conditions seront remplies et si la société estime que le travailleur a droit à des ressources et des

[Text]

resources and opportunity, the citizen should then be in a position to exercise a maximum degree of choice with a minimum of compulsion.

Now we have today, as you know, briefs from the Province of Prince Edward Island and from the Maritime Telegraph and Telephone Co. On my right is Mr. L. W. Brammer, the Deputy Minister of Labour. He will make a statement, and then we will carry on. Go ahead, Mr. Brammer.

Mr. L. W. Brammer, Deputy Minister of Labour, Province of Prince Edward Island: Mr. Chairman and honourable senators, due to an unexpected but very important matter requiring his presence today on Prince Edward Island, the Honourable George A. Proud regrets that he is unable to present the Government of Prince Edward Island's brief to this special Senate committee. In his absence he has asked that I present the brief with a short introductory statement.

At this time I would like briefly to outline for you some of the finer details of our position as contained in the brief which is before you. First of all, we support in principle, at least for the present, a policy of mandatory retirement at age sixty-five. Our strongest defence for this position rests with the need to provide jobs for Islanders, especially the young Islanders, male and female. While I realize that your committee has received criticism of this argument, criticism to the effect that young people are not applying for jobs, that keeping compulsory retirement will not have the desired effect of bringing numbers of younger employees into the system, we believe that our situation on Prince Edward Island is somewhat different. Within the P.E.I. civil service the number of applications for employment is on the increase. For the year ending December 31, 1978 we received 5,418 applications for jobs. 77 per cent of these were in response to newspaper advertisements. This was an increase of 7 per cent over the preceding year.

Let me give you an example of the response to a particular job advertisement, for a liquor store clerk. The Civil Service Commission received 337 applications for this position. 162 applications were from persons in the age bracket 18 to 25; 56 were from persons aged 25 to 30; 52 were from persons aged 30 to 35, and 67 were from persons 35 years and over. Based on this response we can see that the majority of applicants are below 30.

Two other sample competitions surveyed indicated that for a Social Services Worker there were 72 applicants, and for a Clerk I, 97 applicants. It was therefore revealed that in each case the majority of applicants were between the ages of 18 and 30.

During the 1978 year 344 appointments were made to the classified civil service, and the average age of those appointed was 28.8. As our government now maintains a policy of zero growth in the civil service, the opportunities for new employees can only come about due to separations, including retirements. During 1978, 271 civil servants left the provincial government.

[Traduction]

possibilités équitables, le citoyen devrait alors être en mesure d'exercer le plus de choix possible avec le moins de contrainte possible.

Nous avons aujourd'hui, comme vous le savez, des mémoires provenant de la province de l'Île-du-Prince-Édouard ainsi que de la société *Maritime Telegraph and Telephone Co.* À ma droite, se trouve M. L. W. Brammer, sous-ministre du Travail. Il fera une déclaration préliminaire qui nous servira de point de départ. Vous avez la parole, M. Brammer.

M. L. W. Brammer, sous-ministre du Travail, province de l'Île-du-Prince-Édouard: Monsieur le président et honorables sénateurs, en raison d'une affaire imprévue mais très importante exigeant sa présence aujourd'hui à l'Île-du-Prince-Édouard, l'honorable George A. Proud regrette de ne pouvoir présenter lui-même le mémoire du gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard aux membres de ce Comité sénatorial spécial. Il m'a demandé de présenter le mémoire en son nom et de faire une courte déclaration préliminaire.

Je voudrais pour l'instant décrire brièvement quelques-uns des détails les plus subtils de notre position, détails que nous expliquons dans le mémoire que vous avez sous les yeux. En tout premier lieu, nous appuyons le principe, du moins pour l'instant, de la retraite obligatoire à 65 ans. Notre argument le plus convaincant est fondé sur le besoin de trouver des emplois pour les jeunes gens et les jeunes filles de la province. Bien que je me rende compte que cet argument ait déjà fait l'objet de critique à votre Comité, critiques voulant que les jeunes gens ne posent pas leur candidature pour des emplois, que le maintien de la retraite obligatoire n'aura pas l'effet désiré, à savoir l'intégration d'un bon nombre de jeunes employés dans le système, nous croyons que notre situation à l'Île-du-Prince-Édouard est quelque peu différente. À la Fonction publique de l'Île-du-Prince-Édouard, le nombre de demandes d'emploi ne cesse d'augmenter. Pour l'année se terminant le 31 décembre 1978, nous avons reçu 5,418 demandes d'emplois; 77 p. 100 de ces dernières étaient en réponse à des annonces parues dans les journaux. Il s'agissait d'une hausse de 7 p. 100 par rapport à l'année précédente.

Permettez-moi de vous donner un exemple de la réponse suscitée par une annonce particulière, à savoir un poste de commis à un magasin de la régie des alcools. La Commission de la Fonction publique a reçu 337 demandes d'emplois pour ce poste. De ce nombre, 162 demandes provenaient de personnes ayant entre 18 et 25 ans, 56 de personnes âgées de 25 à 30 ans; 52 de personnes dont l'âge se situait entre 30 et 35 ans alors que les 67 autres provenaient de personnes qui avaient 35 ans ou plus. Si l'on se fonde sur cette réponse, on constate que la majorité des candidats avaient moins de 30 ans.

Deux autres échantillonnages ont permis de constater que pour un poste de travailleur social 72 candidatures avaient été posées et que pour un poste de commis, 97 demandes avaient été faites. Dans chacun de ces cas, la majorité des candidats avaient entre 18 et 30 ans.

Il y a eu, en 1978, 344 nominations à des postes classés de la Fonction publique et la moyenne d'âge des recrues était de 28.8 ans. Étant donné la politique de croissance zéro dans la Fonction publique, les seuls postes offerts sont ceux qui sont libérés par les départs, notamment les départs en retraite. En 1978, 271 fonctionnaires ont quitté le gouvernement provin-

[Text]

Statistics indicate that 219 left due to resignation, and 52 due to retirement. The average age of retirement was 62.7 years.

To give you some insight on our pre-retirement seminars which we mention in our brief, I have brought along a sample kit which is given out to all participants. In 1978 six sessions were given to approximately 70 civil servants and their spouses. The average age of those participating was 63, although a good number of requests are now coming through from persons in their fifties. The sessions are two days in length and cover a variety of topics. Resource persons are brought into the sessions to discuss the various issues, including health, pensions, budgeting, housing, activities, et cetera. The sessions began in 1973 and they are very popular.

One other idea which I would like to bring to your attention involves performance appraisal. It has been mentioned that many employers resist any move to voluntary retirement because they would be forced to implement a structured performance evaluation system. While this may be true in a number of cases, we would like to state it is not the case in our situation. The Prince Edward Island Civil Service Commission embarked on a formal performance appraisal system over three years ago. It is being implemented department by department and now covers over 20 per cent of all civil servants. The objectives of the program are to (a) improve employee performance by ensuring that employees know what is expected of them and how they are meeting these expectations; (b) to assist employees, in their personal development and growth; (c) to encourage open communication between employees and supervisors on work-related matters. Our system of performance appraisal ensures that all employees, young and old, are properly evaluated and assisted in overcoming any problems they may have. I have with me a copy of the performance appraisal which you may wish to look at.

At this point, Mr. Chairman, I would like to complete my brief remarks and attempt to answer any questions you may have, recognizing that Mr. Proud, in his capacity as minister responsible for the civil service, would have a more in-depth knowledge of the government retirement policy for civil servants, and thus he would have been better able to answer questions. However, in his absence I will do my best.

The Chairman: The first thing you had better do is answer Senator Inman, if you will.

Senator Inman: I was interested, Mr. Chairman, in hearing how many people resigned. Can you give me some idea of why they resigned? It seemed to be a large number in comparison to those who retired.

Mr. Brammer: I think possibly some of the explanation would have to be that there has been in the last maybe three or four years a new development in the industrial malls that we are now getting engaged in on Prince Edward Island. We have the malls in Summerside and in Charlottetown, so that fortunately there are a lot of openings now for younger people other

[Traduction]

cial. Les statistiques indiquent que 219 d'entre eux sont partis volontairement, les 52 autres ayant pris leur retraite. L'âge moyen au moment du départ en retraite était de 62.7 ans.

Pour donner une idée des séminaires de pré-retraite évoqués dans notre mémoire, j'ai apporté un jeu complet des brochures qui ont été distribuées à tous les participants. En 1978, il y a eu six sessions réunissant environ 70 fonctionnaires et leurs conjoints. La moyenne d'âge des participants était de 63 ans mais nous recevons actuellement un bon nombre de demandes de personnes dans la cinquantaine. Chaque session dure deux jours et on y aborde divers sujets. Des personnes ressources sont invitées aux sessions pour y aborder divers sujets, notamment la santé, les pensions de retraite, le budget du retraité, le logement, les activités, et ainsi de suite. Les sessions ont commencé en 1973 et elles connaissent un franc succès.

Je voudrais également attirer votre attention sur l'évaluation des résultats. On a parfois prétendu que bon nombre d'employeurs s'opposaient à l'éventualité de la retraite volontaire, car cela les obligerait à mettre en place un système structuré d'évaluation des résultats. Bien que cela puisse être vrai dans certains cas, nous voudrions affirmer ici que ça ne l'est nullement dans le nôtre. La Commission de la Fonction publique de l'Île-du-Prince-Édouard a mis en place il y a plus de trois ans un système officiel d'évaluation des résultats. Il est progressivement mis en vigueur dans les ministères et couvre actuellement plus de 20 p. 100 des fonctionnaires. Les objectifs de ce programme sont a) d'améliorer le travail des employés en les informant de ce que l'on attend d'eux et de la façon dont ils répondent à cette attente; b) de les aider dans leur développement et dans leur évolution personnelle et c) de favoriser des rapports ouverts entre les employés et la direction dans les questions relatives au travail. Notre système d'évaluation des résultats permet d'évaluer adéquatement le travail de tous les employés, jeunes ou vieux, et de favoriser la résolution des problèmes éventuels. J'ai ici un exemplaire de rapport d'appréciation dont vous pourrez prendre connaissance.

Monsieur le président, j'aimerais maintenant clore ma brève intervention et tenter de répondre aux questions des sénateurs, en indiquant cependant que M. Proud, en tant que ministre responsable de la Fonction publique doit avoir une connaissance beaucoup plus approfondie que la mienne de la politique gouvernementale en matière des retraites des fonctionnaires, et qu'il devrait donc être mieux en mesure que moi de répondre aux questions. Mais en son absence, je ferai de mon mieux.

Le président: Si vous le voulez bien, répondez tout d'abord à la question du sénateur Inman.

Le sénateur Inman: J'ai été étonnée, monsieur le président, par le grand nombre des employés qui quittent volontairement leur emploi. Le témoin pourrait-il nous donner une idée de leurs motifs? Il semble que leur nombre soit très élevé par rapport à celui des départs à la retraite.

M. Brammer: Il me semble qu'une explication partielle de ce phénomène résiderait dans le fait qu'au cours des trois ou quatre dernières années, on a assisté à un nouvel essor des parcs industriels dans l'Île-du-Prince-Édouard. Nous avons des parcs industriels à Summerside et à Charlottetown, ce qui assure aux jeunes de nombreux débouchés en plus de ceux que

[Text]

than the opportunities previously provided in the civil service. Possibly this takes care of some of them. Also I think that we have always been recognized as being able, up to a certain point, to educate and start off people in their careers, and then the rest of Canada unfortunately has stolen them away from us, so we have this exporting also of our people.

The Chairman: He is adding nothing new, but it is interesting. Go ahead.

Senator Inman: That is one thing, and then another thing which I see is that there are so many applicants for Civil Service white collar jobs.

Mr. Brammer: Yes.

Senator Inman: How about the other side of the coin? Do the young people just want white collar jobs? Are they not willing to take other work?

Mr. Brammer: I think possibly the answer to that would have to be that as regards most of what would be referred to as the blue collar jobs, unfortunately the civil service does not have an apprenticeship system such as we find on the outside. Therefore most of the younger people start their careers with the various firms—construction firms, et cetera; and then maybe once they become tradesmen they move into the civil service in that capacity. Accordingly, I think the types of jobs that we would be looking at in the civil service that would not be the white collar jobs would be garage people, maintenance people, boiler people and the various operations in the hospitals, et cetera, where, as I say, there is not the requirement for the apprenticeship system that they can get on the outside, and therefore there are not too many.

Senator Inman: But do you find that young people will not go on the farms if they can help it?

Mr. Brammer: As you know, there has been a big move away from the farms, and on Prince Edward Island that is rather unfortunate, I would suspect. I think the family farms have not taken in the younger people as they used to do; unfortunately, the family farm has disappeared to some extent. The larger farm has taken over, and the younger fellows like to get out and try their luck in the rest of Canada. They move around and eventually get back to P.E.I. One of the strange things we have found is that irrespective of how many of our young fellows leave—and I have four boys of my own, so I know this for a fact—no matter where they go to or when they leave the Island, eventually they all come back, either to live there or to die there, but they come back for a good many years.

Senator Inman: Or to retire.

Mr. Brammer: Or to retire, yes.

The Chairman: Surely they come back for the fishing season? Is there anything else?

Senator Inman: No, that is all for now.

[Traduction]

leur fournissait auparavant la Fonction publique. Une partie d'entre eux doit donc s'orienter vers ces parcs industriels. En outre, on sait que nous avons toujours été en mesure d'assurer à nos jeunes une éducation et un début de carrière, et par la suite, malheureusement, le reste du Canada nous les enlève; on peut donc dire que nous exportons également une partie de notre population.

Le président: Cela n'a rien de neuf, mais c'est très intéressant. Continuez.

Le sénateur Inman: Voilà un élément, mais j'en vois un autre, et c'est le fait qu'il y a un très grand nombre de demandes d'emplois de cols blancs dans la Fonction publique.

M. Brammer: Oui.

Le sénateur Inman: Et qu'en est-il des emplois de cols bleus? Les jeunes ne veulent-ils que des emplois de cols blancs? Est-ce qu'ils refusent les autres emplois?

M. Brammer: Il faudrait sans doute répondre à cela que malheureusement, en ce qui concerne la plus grande partie de ce qu'on appelle les emplois de cols bleus, notre Fonction publique ne dispose pas d'un système d'apprentissage équivalent à ceux qu'on peut trouver ailleurs. C'est pourquoi la plupart des jeunes débutent leur carrière dans des sociétés, par exemple des sociétés de construction, puis, une fois qu'ils ont acquis un métier, ils entrent à ce titre dans la Fonction publique. En conséquence, je pense que les types d'emplois que nous considérons dans notre Fonction publique qui ne seraient pas des emplois de cols blancs seraient des emplois d'éboueur, de préposés à l'entretien, de chauffagistes, ou des emplois dans les hôpitaux, etc., pour lesquels, comme je l'ai dit, on n'a pas besoin du système d'apprentissage qui existe ailleurs, et c'est pourquoi les travailleurs de ces catégories sont peu nombreux.

Le sénateur Inman: Pensez-vous que les jeunes évitent, dans la mesure du possible, de travailler dans des fermes?

M. Brammer: Comme vous le savez, il y a eu un vaste mouvement de recul des professions agricoles, et dans l'Île-du-Prince-Édouard, c'est à mon sens très regrettable. Je pense que les exploitations familiales n'ont pas engagé autant de jeunes que par le passé; malheureusement, les exploitations familiales ont tendance à disparaître. Elles sont remplacées par de plus grandes exploitations, et les jeunes gens, quant à eux, préfèrent s'en aller tenter leur chance dans le reste du Canada. Ils voyagent pendant quelques temps et finalement, ils reviennent dans l'Île-du-Prince-Édouard. Chose curieuse, on a constaté qu'indépendamment du nombre des départs—pour ma part, j'ai 4 garçons, et je sais de quoi je parle—où qu'ils aillent et quel que soit le moment de leur départ, ils finissent par revenir, parfois pour y mourir, mais généralement, ils y reviennent pour un nombre d'années.

Le sénateur Inman: Parfois, ils reviennent pour y passer leur retraite.

M. Brammer: Oui, cela arrive.

Le président: Ils y reviennent certainement pour la saison de la pêche. Voulez-vous ajouter autre chose?

Le sénateur Inman: Non, ce sera tout pour le moment.

[Text]

The Chairman: I think Senator Norrie has a question.

Senator Norrie: I was shocked to hear what a large percentage of young people want to get into the liquor stores. I think that is a very young age for those boys and girls to go into surroundings where the increase in liquor consumption by this age group is mounting so viciously. I was stunned to hear that the percentage is so great, and I think it is very dangerous to allow this to happen.

Mr. Brammer: I am not sure if that calls for a response.

The Chairman: It is up to you. You can do as you like.

Mr. Brammer: I would like to respond to it, without giving the impression that my response is frivolous. It may be that this is good exposure, for the younger people to see what goes on in the liquor stores. It may be that it is not all that bad a thing for them to be exposed for a certain amount of time to the amount of liquor that is going over the counter, and maybe at times to see the type of people who are buying the liquor. It may be that that type of exposure is not all that bad for the younger people anyway.

Senator Norrie: Well, you are more optimistic than I am.

Mr. Brammer: Yes, maybe I am.

Senator Bird: I was interested in page 10 of the brief. To begin with, do you index your pensions?

Mr. Brammer: Yes.

Senator Bird: You do?

Mr. Brammer: Yes.

Senator Bird: But not many people in the private sector can. This is the point you were making?

Mr. Brammer: Yes, up to a maximum of 8 per cent.

Senator Bird: Up to 8 per cent?

Mr. Brammer: Yes.

Senator Bird: But there is no legislation requiring the private sector to index?

Mr. Brammer: No.

Senator Bird: Would you think it was desirable or possible to have such legislation?

Mr. Brammer: I think that we have addressed ourselves in the brief to this matter in some of the points that we have made, to the effect that although we are saying that the mandatory retirement age is 65, we are also recognizing that there has to be some kind of indexing, and there also have to be some in rights and privileges if we are going to maintain this.

Senator Bird: My question was: do you think it is possible to do that through legislation?

[Traduction]

Le président: Je pense que le sénateur Norrie voudrait poser une question.

Le sénateur Norrie: J'ai trouvé choquant le fait qu'une grande partie de la jeunesse voulait travailler dans des magasins de la régie des alcools. Il me semble bien regrettable que des jeunes garçons et des jeunes filles entrent dans un tel milieu, alors que la consommation d'alcool chez les jeunes augmente dangereusement. J'ai été étonnée d'entendre que ce pourcentage est si élevé et je crois qu'il est très dangereux de permettre qu'il en soit ainsi.

M. Brammer: Je ne sais pas si vous vous attendez à une réponse.

Le président: C'est à vous de décider. Vous pouvez faire ce que vous voulez.

M. Brammer: J'aimerais y répondre, sans donner l'impression que ma réponse est futile. C'est peut-être une bonne chose que les jeunes voient ce qui se passe dans les magasins de la régie des alcools. Ce n'est peut-être même pas du tout mauvais qu'ils voient un certain temps de la quantité d'alcool qui se vend et peut-être aussi, le genre de personnes qui achètent l'alcool. Ce n'est peut-être pas du tout une mauvaise chose pour les plus jeunes, en tout cas.

Le sénateur Norrie: Eh bien, vous êtes plus optimiste que moi.

M. Brammer: Oui, peut-être.

Le sénateur Bird: La page 10 de votre mémoire, a retenu mon attention. D'abord, indexez-vous vos pensions?

M. Brammer: Oui.

Le sénateur Bird: Vous indexez vos pensions?

M. Brammer: En effet.

Le sénateur Bird: Mais peut de gens du secteur privé le peuvent. C'est ce que vous vouliez dire?

M. Brammer: Oui, jusqu'à un maximum de huit pour cent.

Le sénateur Bird: Jusqu'à huit pour cent?

M. Brammer: Oui.

Le sénateur Bird: Mais il n'existe aucune loi qui contraint le secteur privé à l'indexation?

M. Brammer: Non.

Le sénateur Bird: Pensez-vous qu'il serait souhaitable ou possible d'adopter une telle loi?

M. Brammer: Je crois que nous nous sommes arrêtés à cette question dans certains des points que nous avons soulevés dans notre mémoire, à savoir que, même que si nous soutenons que la retraite doit être obligatoire à 65 ans, nous reconnaissons aussi que les pensions doivent être indexées d'une façon ou d'une autre et que le pensionné doit pouvoir jouir de certains droits et privilèges de dévolution si nous devons maintenir ce régime de pension.

Le sénateur Bird: Ma question était la suivante: croyez-vous qu'il soit possible de réaliser cette indexation grâce à une mesure législative?

[Text]

Mr. Brammer: Yes.

Senator Bird: You think it is possible?

Mr. Brammer: Yes, I think it is.

Senator Bird: The next question is a very important one, and it relates to the last paragraph on page 10:

The Canada Pension Plan could also be looked at as a way to protect many employees with insufficient coverage. For those employees who work for a small firm who cannot afford a pension plan, it might be advantageous to structure the Canada Pension Plan so that it could provide increased coverage.

Have you any suggestions about how that should be done? Would it be through higher contributions, or have you thought about this at all?

Mr. Brammer: May I just give you a little background as to how we went about getting the brief together in the first instance? What we did was to solicit from the various departments, including the Department of Finance, the input that they would like to see into the brief, and this was, at a later time, then presented to the Executive Council for its approval or whatever. This particular suggestion came forward from the Department of Finance as being maybe as they saw it a viable means of giving people who worked in the very small firms an opportunity to have a pension which they would not otherwise have been able to participate in. It was felt that possibly all it would require is maybe just a little large contribution both from the employer and employee in those circumstances, and then it really would not matter whether the employee left that particular company; he would still carry it over to the next one, et cetera. There are, as you know, an awful lot of small firms on Prince Edward Island who can never hope to get into a pension plan because they are too small.

Senator Bird: That is true everywhere. This is completely portable, of course, and completely indexed?

Mr. Brammer: Yes.

Senator Bird: So you feel that that would be a reasonable suggestion?

Mr. Brammer: Yes, we felt it at least had merit. I think that as regards some of our proposals, maybe just on the face of it they are just proposals without going into an in-depth study of how it could be done; but this at least looked to us as though it had possibilities.

Senator Bird: Now there are two final questions, Mr. Chairman, if I may. I am always concerned about what happens to the spouse. What percentage does the survivor get under your civil service scheme?

Mr. Brammer: 50 per cent, and then if there are any children under eighteen they get a fifth.

Senator Bird: Do you think 50 per cent is enough?

Mr. Brammer: No.

Senator Bird: What would you suggest as a better figure?

[Traduction]

M. Brammer: Oui.

Le sénateur Bird: Vous pensez que c'est possible?

M. Brammer: Oui, vraiment, je le pense.

Le sénateur Bird: La prochaine question est très importante et elle concerne le dernier paragraphe du la page 10:

Le Régime de Pensions du Canada doit être considérée comme un moyen de protection de nombreux employés qui ne sont pas suffisamment protégés. Pour ceux qui travaillent dans une petite entreprise et qui ne peuvent se payer un régime de retraite, il serait peut-être avantageux de structurer le Régime de pensions du Canada de façon à ce que plus de personnes puissent y participer.

Avez-vous des suggestions sur la façon d'en venir là? Devrait-on imposer des cotisations plus élevées, ou avez-vous étudié toute cette question?

M. Brammer: D'abord, permettez-moi de vous donner une petite idée de la façon dont nous avons réussi à rédiger notre mémoire. Nous avons demandé à divers ministères, y compris au ministère des Finances, de nous dire ce qu'ils aimeraient lire dans le mémoire et c'est ce qui, par la suite, a été présenté au Conseil exécutif pour fins d'approbation. En fait, cette proposition précise est celle du ministère des Finances qui la considérait comme un moyen valable de permettre aux travailleurs d'une très petite entreprise d'offrir un régime de retraite, qu'elle ne pourrait se permettre autrement. On a estimé qu'il faudrait peut-être, dans ces cas, prélever une cotisation légèrement plus importante de l'employeur et de l'employé et que cela ne fait pas vraiment de différence si l'employé quitte son employeur, car il peut transférer son régime de pension, etc. Vous savez sans doute qu'il y a de nombreuses petites entreprises à l'Île du Prince-Édouard qui n'ont aucun espoir de constituer une caisse de retraite parce qu'elles sont trop petites.

Le sénateur Bird: C'est vrai partout. Le régime est totalement transférable et complètement indexé?

M. Brammer: Oui.

Le sénateur Bird: Vous avez donc l'impression que ce serait une proposition raisonnable?

M. Brammer: Oui, nous avons l'impression que cela méritait d'être retenu. Certaines de nos propositions peuvent donner l'impression de n'avoir pas étudié de façon très approfondie les conditions de réalisation, mais cette suggestion particulière nous donnait au moins l'impression d'offrir un certain nombre de possibilités.

Le sénateur Bird: Monsieur le président, si je puis me permettre, il y a deux autres questions. Je m'interroge sur le sort du conjoint. D'après votre schéma, quel pourcentage échoit au survivant?

M. Brammer: 50 p. 100, avec un cinquième pour les enfants jusqu'à 18 ans.

Le sénateur Bird: Pensez-vous que ces 50 p. 100 suffisent?

M. Brammer: Non.

Le sénateur Bird: Avez-vous une proposition à faire?

[Text]

Mr. Brammer: We are talking about, and there has been a lot of discussion about this, that it should be up to 100 per cent.

Senator Bird: Up to 100 per cent?

Mr. Brammer: Yes.

Senator Bird: But even if we could get 70, it would help?

Mr. Brammer: Yes. They are trying for 100 per cent, but I would suspect that when all of it has settled down there is a possibility of it coming through at about 70 per cent.

Senator Bird: You are asking for 100 per cent and hoping for 70?

Mr. Brammer: We are certainly getting into the discussions now.

Senator Bird: Thank you very much.

The Chairman: This is an ambitious province.

Senator Bird: Yes, it certainly is.

Senator Deschatelets: Mr. Brammer, your brief is interesting in many respects. Senator Bird has just touched on an important suggestion you have made at page 10 with reference to the Canada Pension Plan. I think, if I remember correctly this is the first brief which has come forward with a specific proposal about the Canada Pension Plan. The impression that I have is that your whole brief is a recognition of the inadequacy of our present pension system. I think you recognize this.

Mr. Brammer: Yes, it could be said that that was so.

Senator Deschatelets: We had a witness a few weeks ago who contended that when the Canada Pension Plan was enacted it was thought that it was to be complementary to the private pension plans that exist in the country.

Mr. Brammer: Yes.

Senator Deschatelets: I think your brief is an indication that the private pension plans did not work as effectively as you have hoped, and I think that your proposal at page 10 comes to the conclusion that we should have a look at the Canada Pension Plan to see if it could not be improved so as to cover these employees from small firms. I think that is the idea of your brief.

Mr. Brammer: Yes.

Senator Deschatelets: On that score I agree with you, and personally I think that your suggestion will be seriously considered.

Now let us go back to the retirement age. Your brief expresses some concern that if we ever extend the retirement age from 65 to 70, for example, it would affect your province both in the public service and in the private sector.

Mr. Brammer: Yes.

Senator Deschatelets: And the reason you mention is the fact that there is not in your province a large amount of industry so that the young workers are tempted or obliged in a

[Traduction]

M. Brammer: Nous en avons beaucoup discuté, et avons conclu que ce devrait être relevé à 100 p. 100.

Le sénateur Bird: 100 p. 100?

M. Brammer: Oui.

Le sénateur Bird: Si l'on pouvait obtenir 70 p. 100, ce serait déjà bien?

M. Brammer: Oui. On demandera 100 p. 100, et je suppose qu'après discussion, on pourra arriver à 70 p. 100.

Le sénateur Bird: Vous demandez 100% en espérant obtenir 70%?

M. Brammer: Nous sommes en train d'entamer les discussions.

Le sénateur Bird: Merci beaucoup.

Le président: Voilà une province ambitieuse.

Le sénateur Bird: Effectivement.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur Brammer, votre mémoire est intéressant sous bien des aspects. Le sénateur Bird vient de faire allusion à une proposition importante que vous faites à la page 10 relativement au Régime de pensions du Canada. Si je ne me trompe, votre mémoire est le premier qui fasse des propositions concrètes concernant ce régime. L'impression qui prévaut, c'est que l'ensemble du mémoire juge que le système actuel de retraite n'est pas satisfaisant. Je pense que vous serez d'accord avec moi.

M. Brammer: Effectivement, c'est ce qu'on peut en penser.

Le sénateur Deschatelets: Il y a quelques semaines, nous avons entendu un témoin déclarer que le Régime de pensions du Canada était à l'origine destiné à apporter un complément aux régimes privés de retraites déjà en place.

M. Brammer: C'est exact.

Le sénateur Deschatelets: D'après votre mémoire, les régimes de retraite privés n'ont pas atteint leur but, et je pense que la proposition que vous faites à la page 10 préconise que nous révisions le Régime de pensions du Canada afin qu'il prenne en charge les employés des petites entreprises. Je crois que c'est l'idée contenue dans votre mémoire.

M. Brammer: C'est exact.

Le sénateur Deschatelets: Je suis d'accord avec vous sur ce point, et je pense que votre proposition sera sérieusement prise en considération.

Mais revenons au problème de l'âge de la retraite. Votre mémoire semble exprimer la crainte que le report du départ en retraite de 65 à 70 ans par exemple ne soit désavantageux pour votre province, aussi bien dans le secteur privé que dans la Fonction publique.

M. Brammer: C'est exact.

Le sénateur Deschatelets: Vous invoquez comme raison, le fait qu'il n'y a dans votre province que peu d'industries, si bien que les jeunes travailleurs sont tentés, ou même d'une certaine

[Text]

way to go elsewhere to other provinces. If we extend the retirement age there would be a lack of opportunity for them.

Mr. Brammer: We felt that, yes.

Senator Deschatelets: This is your point?

Mr. Brammer: Yes, we felt that. We have had an opportunity to look through some of the earlier briefs to the committee, and we had made note of the fact that some of them mentioned the fact that some of the younger people were not interested in coming forward for the jobs, while some of the advertisements had only fetched in as many as twelve or fifteen people with a possibility of applying for the position. I had attempted to show in my brief remarks at the opening that that was not the case on Prince Edward Island. We are finding this now particularly in the education system with the school teachers. As you know, it is the same in every province of Canada: each year we are seeing less and less children coming into the school system and unfortunately we are having to let teachers go. Yet when we do take an advertisement for a particular teaching job we see as many as 150 to 175, in one instance, young teachers applying for one particular job. So we are very, very concerned.

Senator Inman: Excuse me. Could I interrupt, Mr. Chairman?

The Chairman: Yes, go ahead Senator Inman.

Senator Inman: What would you do about the fishing industry, for instance?

Mr. Brammer: I do not think we would ever really get involved with the fishermen, or we would ever get into a situation where we would legislate for the fishermen, because they are more or less classed as co-adventurers in the sense that they are not employees, and they therefore have the right to work, as many of them do, as you know, until they are 85 years of age.

Senator Inman: I know that, but I am considering the ones who are employed by the larger factories.

Mr. Brammer: Yes. On Prince Edward Island we have down at the eastern end of the Island only the Usen Fisheries that does employ fishermen to work on the draggers, et cetera, that type of fisherman who is not a self-employed type of fisherman, and they come under a collective agreement. In most of the collective agreements they do have a mandatory retirement age at 65, and then most of those fellows go and get a boat and go on fishing on their own until

Senator Inman: Until they cannot go to sea.

Mr. Brammer: . . . until they are 85.

Senator Deschatelets: You mentioned that in P.E.I. the labour force would amount to approximately 52,000 workers, is that right?

Mr. Brammer: Yes, that is right.

Senator Deschatelets: I do not know if you made any reference to the number of people you have in the public service in your province.

[Traduction]

manière contrainte, d'aller dans d'autres provinces. Si l'âge de la retraite est reculé, les possibilités d'emploi en seront d'autant diminuées pour eux.

M. Brammer: C'est ce que nous avons pensé.

Le sénateur Deschatelets: C'est votre impression?

M. Brammer: Oui. Nous avons eu la possibilité de consulter des mémoires présentés devant ce Comité, et nous avons remarqué que certains d'entre eux signalaient que les jeunes ne s'intéressaient pas tous aux emplois proposés tandis que pour certaines annonces, il n'y avait pas plus de 12 ou 15 personnes pouvant véritablement prétendre occuper le poste. Dans les notes d'introduction à mon mémoire, j'ai essayé de montrer que cela n'était pas le cas de l'Île du Prince-Édouard, notamment en ce qui concerne le système scolaire avec les maîtres d'école. Comme vous le savez, c'est la même chose dans tout le Canada. Chaque année, le nombre des enfants scolarisés diminue, et nous devons renvoyer des maîtres. Lorsque nous passons une annonce pour un poste d'enseignant, nous avons à peu près 150 à 160 réponses de jeunes pour un emploi. Vous comprendrez que nous soyons extrêmement inquiets.

Le sénateur Inman: Excusez-moi, puis-je poser une question, monsieur le président?

Le président: Oui, je vous en prie.

Le sénateur Inman: Que proposeriez-vous pour l'industrie des pêcheries, par exemple?

M. Brammer: Je ne pense pas que nous nous intéressions jamais au cas des pêcheurs ni même que nous en arrivions à adopter des lois les concernant, car on les considère plus ou moins comme des associés en ce sens qu'ils ne sont pas véritablement employés; en conséquence, ils ont le droit de travailler, ce que font d'ailleurs bon nombre d'entre eux, comme vous le savez, jusqu'à l'âge de 85 ans.

Le sénateur Inman: Je sais, mais je pense à ceux qui sont employés par de grandes usines.

M. Brammer: Oui, dans l'Île-du-Prince-Édouard, nous avons à l'extrémité est de l'Île les Usen Fisheries qui emploient des pêcheurs sur leurs chalutiers, donc des pêcheurs qui ne sont pas indépendants et qui sont assujettis à une convention collective. Dans la plupart de ces conventions collectives l'âge de la retraite est fixé à 65 ans, et la majorité d'entre eux continuent alors à pêcher sur leur propre bateau . . .

Le sénateur Inman: Jusqu'à ce qu'ils ne peuvent plus prendre la mer.

M. Brammer: Jusqu'à 85 ans.

Le sénateur Deschatelets: Vous avez mentionné que dans l'Île-du-Prince-Édouard, la population active compte à peu près 52 000 travailleurs, est-ce bien exact?

M. Brammer: C'est exact.

Le sénateur Deschatelets: Je ne sais pas si vous avez cité le chiffre des employés de la Fonction publique de votre province.

[Text]

Mr. Brammer: We have 2,347.

Senator Deschatelets: About 2,300?

Mr. Brammer: If I may just correct that, 2,327 as of February, 1979, yes.

Senator Deschatelets: And out of this number there are approximately 200 or 250 leaving year after year?

Mr. Brammer: Yes.

Senator Deschatelets: Not necessarily at 65 years of age; I think the trend is towards earlier retirement.

Mr. Brammer: Yes. If I may, I could give you the figures of retirement for the last five years. In 1974/75 we had 33 retirees with an average age of 62.8; in 1975/76, 35 retiring with an average age of 63.3; in 1976/77 29 retirees with an average age of 62.3; in 1977/78 the number of retirees was 53 with an average age of 62, and from 1978 to date we have had 46 retirees with an average age of 62.7.

Senator Deschatelets: So at any rate you will admit that after all the number is rather small?

Mr. Brammer: Yes.

Senator Deschatelets: How many are leaving at 65 again, the number of people you have just mentioned?

Mr. Brammer: Straight retirees?

Senator Deschatelets: Are they the ones leaving at 65 or before?

Mr. Brammer: Or below that, yes.

Senator Deschatelets: Or below that?

Mr. Brammer: Yes.

Senator Deschatelets: You admit in other words that if ever there would be an extension, the impact would be rather small in the public service?

Mr. Brammer: Yes, it would be small, but nevertheless everything that happens, I think, on Prince Edward Island is small, and therefore it does have a great impact. Even though there are only 33 that do retire at age 65 or less, it does provide an opportunity, especially when we are not talking about new positions. For the last two years in the province of Prince Edward Island the government have had zero growth; we are not allowed any positions whatsoever, only the filling of vacant positions because of retirement, death, et cetera. So there are 33 positions there that still have to be filled even though there are only a very small number retiring.

Senator Deschatelets: Did not you mention somewhere in your brief that these people leaving the service on retirement are not necessarily replaced by young workers, young people. I think you mention this somewhere.

Mr. Brammer: Yes, but I think that you have to recognize the fact that with 33 retirees per year it does not mean necessarily that immediately there are 33 young people right

[Traduction]

M. Brammer: Il y en a 2 347.

Le sénateur Deschatelets: Environ 2 300?

M. Brammer: Si je peux me permettre de vous corriger, 2 327 exactement, en février 1979.

Le sénateur Deschatelets: Sur ce nombre, 200 ou 250 partent à la retraite chaque année?

M. Brammer: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Ce n'est pas d'ailleurs toujours à 65 ans; je crois qu'il y a une tendance au départ en retraite anticipée.

M. Brammer: Oui. Si vous le permettez, je vous donnerai les chiffres des départs en retraite des cinq dernières années. En 1974/1975, nous avions pour 33 départs en retraite, une moyenne d'âge de 62.8 ans; pour 1975/1976, 35 départs en retraite nous donnaient une moyenne de 63.3 ans; pour 1976/1977, 29 départs en retraite et une moyenne de 62.3; pour 1977/1978, 53 départs en retraite et une moyenne de 62, et à partir de 1978 jusqu'à aujourd'hui, 46 départs en retraite pour une moyenne d'âge de 62.7.

Le sénateur Deschatelets: Vous admettez alors que le chiffre est assez bas?

M. Brammer: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Combien prennent leur retraite à 65 ans parmi ceux que vous venez de mentionner?

M. Brammer: Les véritables retraités?

Le sénateur Deschatelets: S'agit-il de ceux qui partent à 65 ans ou avant?

M. Brammer: Avant, oui.

Le sénateur Deschatelets: Avant 65 ans?

M. Brammer: Oui.

Le sénateur Deschatelets: En d'autres termes, vous reconnaîsez que si l'on reculait le départ à la retraite, les conséquences dans la Fonction publique en seraient plutôt minimales?

M. Brammer: Oui, elles seraient assez faibles, mais tout ce qui passe, je crois, à l'Île-du-Prince-Édouard est et cela aurait donc une portée assez considérable. Bien que seulement 33 employés prendront leur retraite à l'âge de 65 ans ou avant, cela libère un poste, particulièrement lorsque nous ne parlons pas de nouveaux postes. Ces deux dernières années dans la province de l'Île-du-Prince-Édouard, la Fonction publique a eu une croissance nulle; nous n'avons pas le droit de créer de postes, seulement de pourvoir à ceux qui sont devenus vacants pour cause retraite, de décès, etc. Il y a donc 33 postes vacants bien qu'il n'y ait qu'un petit nombre de personnes qui prennent leur retraite.

Le sénateur Deschatelets: N'avez-vous pas dit quelque part dans votre mémoire que les personnes qui prennent leur retraite ne sont pas nécessairement remplacées par des jeunes travailleurs, par des jeunes. Je crois que vous avez dit quelque chose du genre.

M. Brammer: Oui, mais vous devez admettre que s'il y a 33 personnes qui prennent leur retraite chaque année, cela ne veut pas nécessairement dire qu'il y a automatiquement 33 jeunes,

[Text]

at the very bottom of the scale coming in. We recognize that. We realize that this can take place anywhere along the line, that certain people will move up into a higher position which in turn means that somebody else will move into his place, so that eventually somewhere along the line there must be a vacancy created, whether it be at the bottom level or whatever. That would show up in the fact that the age of the civil servant or the appointee coming in is around 28. I think you would also have to take into recognition the fact that some of the positions that we do advertise call for maybe a Master's degree or at least a degree, and unfortunately sometimes several years of related experience. Therefore in those instances it can be seen that it would be impossible to fill those positions with the younger people, of seventeen, eighteen and nineteen, so therefore you do have some positions that would have to be filled by older and more experienced employees.

Senator Deschatelets: Could you say if, in your public service, when you advertise a job, for example, the focus of attention is given to younger people? Is that the policy in your province? Now before you answer this, may I say that we have found right here in the federal public service that the attention is given to the younger people.

Mr. Brammer: Yes.

Senator Deschatelets: In terms of a job in the public service; so you can feel at ease in answering my question now.

Mr. Brammer: My concern has a little more to do with the fact that recently, from 1975 onwards, we have a new Human Rights Act and a new Human Rights Code, and we have got ourselves into the position that we are getting very scared of even in any way, shape or form mentioning a person's age. Even though the government itself may feel that we should be looking at younger persons when we advertise we are neither permitted to state male, female or age, or whatever. If that person is sixty, sixty-five, sixty two or whatever, if they have the capabilities to do what is required of them, that is all that we ask.

Senator Deschatelets: Mr. Brammer, is it a code or an act?

Mr. Brammer: An act. We had a code and now it is the Human Rights Act.

Senator Deschatelets: Now could you tell me what is the definition of the word "age" in your act?

Mr. Brammer: Eighteen to sixty-five.

Senator Bird: Normal retirement age. That is the phrase the Americans used, was it not?

Mr. Brammer: Yes. I have a little booklet entitled "Guidelines" that I can leave with you, from the Human Rights Commission, of the things that we must not do, and of the things that are lawful and unlawful.

[Traduction]

tout au bas de l'échelle, qui sont prêts à commencer à travailler. Nous l'admettons. Nous reconnaissons que cela peut se passer à n'importe quel niveau, que certaines personnes passeront à un poste plus élevé, ce qui veut dire que quelqu'un les remplacera, et finalement, à un niveau quelconque, un poste deviendra vacant, que ce soit au bas de l'échelle ou à tout autre niveau. Voilà qui explique pourquoi l'âge moyen du fonctionnaire ou du candidat nommé à un poste est de 28 ans. Je crois que vous devriez également tenir compte du fait que seuls les travailleurs qui détiennent une maîtrise ou du moins un diplôme, et malheureusement parfois même qui ont plusieurs années d'expérience dans ce domaine, peuvent occuper certains des postes que nous annonçons. Dans ces circonstances, il saute aux yeux qu'il serait impossible d'accorder ces postes à des jeunes, de 17, 18 ou 19 ans; vous avez donc certains postes qui doivent être occupés par des employés plus âgés et possédant une plus vaste expérience.

Le sénateur Deschatelets: Pourriez-vous nous dire si, dans votre Fonction publique, lorsque vous annoncez un emploi par exemple, une attention particulière est accordée aux jeunes? Est-ce que c'est comme cela que les choses se passent dans votre province? Avant que vous ne répondiez à ma question, j'aimerais ajouter que j'ai découvert qu'ici, dans la Fonction publique fédérale, il en est ainsi.

M. Brammer: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Quand il s'agit d'un emploi dans la Fonction publique; vous pouvez donc maintenant répondre à ma question en toute liberté.

M. Brammer: Mon problème tient surtout au fait que depuis 1975, nous avons un nouveau code et une nouvelle loi sur les droits de la personne et nous avons maintenant vraiment peur de mentionner de quelque façon que ce soit l'âge de quelqu'un. Bien que le gouvernement lui-même pense peut-être que nous devrions accorder une plus grande attention aux jeunes lorsque nous annonçons un poste, nous n'avons pas le droit de dire que celui-ci n'est offert qu'aux hommes, qu'aux femmes ou encore qu'aux personnes qui font partie d'un certain groupe d'âge; nous n'avons pas le droit d'établir de telles limites. Si la personne est âgée de 60, 65, ou 62 ans, peu importe, si elle a la compétence nécessaire pour occuper le poste, c'est tout ce que nous demandons.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur Brammer, s'agit-il d'un code ou d'une loi?

M. Brammer: Une loi. Nous avons eu un code et maintenant il s'agit de la Déclaration des droits de la personne.

Le sénateur Deschatelets: Pourriez-vous me dire quelle est la définition du mot «âge» dans votre Déclaration?

M. Brammer: De 18 à 65 ans.

Le sénateur Bird: L'âge normal de la retraite. C'est l'expression que les Américains ont utilisée, n'est-ce pas?

M. Brammer: Oui. J'ai une petite brochure intitulée «lignes directrices» que je peux vous laisser et qui provient de la Commission des droits de la personne; elle porte sur ce que nous ne devons pas faire, et sur ce qui est légal et illégal.

[Text]

The Chairman: You have memorized the things you must not do. I hope?

Mr. Brammer: Well, we try to do so, sir.

Senator Deschatelets: In your brief, Mr. Brammer—and this will be my last point—you say that the important point that is made is that the real problem is not retirement in itself, but rather a lack of mental and financial preparation for retirement, and I perfectly agree with you. Now as far as the mental preparation, you are doing something in P.E.I. about this?

Mr. Brammer: Yes. This is the material that I would like to leave with the committee. If I may just go over it very quickly, as we said earlier this was a two-day course.

Senator Bird: What was the average age that you said people entered the public service?

Mr. Brammer: Twenty-eight.

Just to give a brief outline of what we are attempting to do, the seminar is mostly a two-day seminar held during working hours, of course, and the spouse are allowed to go in with them so that they have an understanding of the types of things that are being discussed. To give you a sample of the first day, we touch on the registration, the opening remarks, "Why do I need this seminar", workshop on the subject, and then a round-table discussion. Then we touch on such things as the Old Age Security Plan, the Canada Pension Plan, the Unemployment Insurance, and then they have tapes on mental health, housing "Where do we live?," consumer affairs and travel. Then on the second day they go into diet and exercise, public health, wills and estates, budgeting for retirement, superannuation, then a discussion of the various crafts that a person may get into on retirement, travel, adjusting to retirement, and then a round-table discussion just in general on retirement. What we have attempted to do is to get the kind of resource people who have recently retired so that they can relate directly to the persons in the course: as to the superannuation, the people who have retired from the Superannuation Branch, and on budgeting it is retired bankers, and these other kinds of resource people that we have been getting. I am slated to go on the course in April. They are lowering the age a little now. I am fifty-nine, and previously it has just been for people in the sixty to sixty-five group, but now we have got most of those taken care of and we are getting into the fifties, so I hope to be on the course myself very shortly.

Senator Deschatelets: My last point is about the financial preparation for retirement. I was surprised to hear you say that the average age of retirement in P.E.I. was in the fifties, I think it was.

Mr. Brammer: 62.7, but that should be recognized as being specifically in the public service; that would not apply to the

[Traduction]

Le président: J'espère que vous avez appris par cœur ce que vous ne devez pas faire?

M. Brammer: Nous essayons, Monsieur.

Le sénateur Deschatelets: Dans votre mémoire, monsieur Brammer—et c'est là ma dernière question—le facteur important qu'on signale est que le vrai problème n'est pas la retraite en soi, mais plutôt le manque de préparation financière et psychologique à la retraite, et je suis parfaitement d'accord avec vous. Pour ce qui est de la préparation psychologique, vous prenez des mesures dans l'Île-du-Prince-Édouard à ce sujet?

M. Brammer: Oui. Ce sont les documents que j'aimerais laisser au Comité. Si je peux en parler très brièvement, comme nous l'avons dit plus tôt, il s'agissait d'un cours d'initiation d'une durée de deux jours.

Le sénateur Bird: Qu'avez-vous dit qu'était l'âge moyen des personnes qui entrent à la Fonction publique?

M. Brammer: Vingt-huit ans.

J'aimerais vous donner un bref aperçu de ce que nous essayons de faire; le cours d'initiation à la retraite est un cours qui dure deux jours et qui a lieu durant les heures de travail, évidemment; les conjoints ont le droit d'y participer afin qu'ils puissent savoir de quoi on discute. La première journée, nous avons eu l'inscription, l'introduction «Pourquoi ai-je besoin de ce cours d'initiation», des ateliers sur le sujet et une table ronde pour en discuter. Puis nous avons abordé des sujets comme la sécurité de la vieillesse, le Régime de pension du Canada, l'assurance-chômage, et nous avons fait passer des bandes magnétiques sur la santé mentale, le logement—«où vivons-nous»—la consommation et les voyages. La deuxième journée, nous avons parlé de régime et d'exercice, de la santé publique, de testament et de successions, d'un budget de retraite, de la pension de retraite; puis nous avons eu une discussion sur les divers travaux d'artisanat auxquels on peut se livrer une fois qu'on a pris sa retraite, les voyages, l'adaptation à la retraite, et finalement, nous avons une table ronde sur la retraite en général. Nous avons essayé d'obtenir des personnes-ressources qui ont pris leur retraite récemment afin qu'elles puissent vraiment communiquer avec ceux qui suivraient ce cours: par exemple, lorsque nous parlions de la pension de retraite, nous avions des personnes qui avaient travaillé à la Division des pensions de retraite; pour le budget, nous avions des banquiers en retraite; et ainsi toutes sortes de spécialistes. Je dois participer à ce cours au mois d'avril. L'âge des participants est un peu abaissé maintenant. J'ai 59 ans, et, auparavant, ce cours n'était destiné qu'aux personnes âgées entre 60 et 65 ans, mais, à présent, comme la plupart des intéressés ont déjà suivi le cours, nous l'offrons aux personnes qui sont dans la cinquantaine; j'espère donc pouvoir y assister bientôt.

Le sénateur Deschatelets: Le dernier point que je veux soulever concerne la préparation financière à la retraite. J'étais surpris de vous entendre dire que l'âge moyen de la retraite dans l'Île-du-Prince-Édouard se situe, je crois, dans la cinquantaine.

M. Brammer: 62.7 ans, mais il faut rappeler que ce chiffre s'applique uniquement à la Fonction publique; il ne s'applique

[Text]

outside worker. There are very few pension plans other than those covered by collective agreements, so at the moment, for most of the small companies and the fishermen et cetera, there is no mandatory retirement at all at 65; most of them go on to quite a lot older, but in the public service it is around 62.7.

Senator Inman: Do they get a full pension at 62?

Mr. Brammer: Yes, from sixty-five we get the full pension. It is not an actuarial pension.

Senator Deschatelets: Thank you.

Senator Bird: Why is the average age that they enter the public service as old as twenty-eight?

Mr. Brammer: I would say that really the reason for that is again because of the fact that we are not taking into the public service many blue collar workers, and I would suspect that it is because most of the positions for which we are looking for people in the public service, other than the liquor store clerks and the people in the hospitals, which I think account for approximately 50 per cent of the positions, the other 50 per cent of the positions would be for senior people requiring in many instances, as I say, a Master's degree or at least some degree. I was just trying to think as I was speaking. In the Department of Labour, for instance, most of the managers do require at least a degree in something or other, and we look for possibly three or four years of related experience as well, so very obviously then it does put the age up to something like 28.

Senator Bird: Would these people who have three or four years' experience after their second degree come from P.E.I., or do you bring them from outside?

Mr. Brammer: Again, as I say, I think what happens is that a lot of them get their education, then move on to get a little experience, and then get mother or the family to send out the Charlottetown papers to wherever they are and they start looking at the advertisements and then they start coming back to the Island. That is according to our records.

Senator Bird: That is very interesting.

Mr. Brammer: To give you an example of that, we have recently acquired a new Director of Apprenticeship who left Prince Edward Island thirty-six years ago and has been with Air Canada and gone way up to the top as supervisor of all their maintenance. He retired and came back to the Island to live, and we grabbed him very quickly as our Apprenticeship Manager because we feel he has a tremendous amount of experience.

Senator Bird: How old is he?

Mr. Brammer: Fifty-six. He did thirty-five years with Air Canada.

Senator Bird: If this is an example, it seems to me that we are losing a number of people at sixty-two or sixty-three who

[Traduction]

pas à celui qui travaille en dehors. Il y a très peu de régimes de pension autres que ceux qui sont couverts par les conventions collectives; donc, actuellement, pour la plupart des petites sociétés et les pêcheurs, etc., il n'y a pas de retraite obligatoire à 65 ans du tout. La plupart continuent à travailler bien plus longtemps, mais, à la Fonction publique, l'âge moyen de la retraite est 62.7 ans.

Le sénateur Inman: Est-ce qu'il reçoivent une pleine pension à 62 ans?

M. Brammer: Oui, entre 60 et 65 ans, nous recevons une pleine. Ce n'est pas une pension actuarielle.

Le sénateur Deschatelets: Merci.

Le sénateur Bird: Pourquoi l'âge moyen d'entrer à la Fonction publique qui est de 28 ans est-il aussi tardif?

M. Brammer: Je dirais que, en réalité, c'est encore une fois en raison du fait qu'il n'y a pas beaucoup de cols bleus dans la Fonction publique; en outre, je soupçonne que c'est parce que sur la plupart des postes qui doivent être pourvus, 50 p. 100 seraient réservés à des personnes mûres qui devraient posséder, dans bien des cas, comme je l'ai mentionné, une maîtrise ou à tout le moins un certain diplôme; les 50 p. 100 restants seraient constitués par des postes dans les magasins de la Société des alcools et dans les hôpitaux. J'essayais de penser tout en parlant. La plupart des directeurs du ministère du Travail exigent au moins un diplôme dans un domaine ou un autre; en outre, nous recherchons des personnes possédant 3 ou 4 années d'expérience dans un domaine connexe. C'est ainsi que les candidats n'ont certainement pas moins de 28 ans.

Le sénateur Bird: Ces personnes possédant 3 ou 4 années d'expérience après l'obtention de leur deuxième diplôme proviendraient-elles de l'Île du Prince-Édouard ou, les recrutez-vous à l'extérieur de la province?

M. Brammer: Je vous répète que, selon moi, la plupart d'entre eux obtiennent leur diplôme et essaient d'acquérir un peu d'expérience avant de demander à leur mère ou à leurs parents de leur faire parvenir les journaux de Charlottetown afin qu'ils puissent commencer à chercher un emploi dans les annonces classées. C'est par la suite qu'ils reviennent à l'Île du Prince-Édouard. C'est ce que font apparaître nos dossiers.

Le sénateur Bird: C'est très intéressant.

M. Brammer: Pour vous donner un exemple: nous avons récemment embauché un nouveau directeur de l'apprentissage qui avait quitté l'Île du Prince-Édouard il y a 36 ans et avait travaillé pour le compte d'Air Canada où il avait occupé différents postes avant d'être nommé surveillant des travaux d'entretien. Après avoir pris sa retraite, il est revenu à l'Île du Prince-Édouard. Nous l'avons immédiatement embauché pour occuper le poste de directeur de l'apprentissage parce que nous estimons qu'il possédait beaucoup d'expérience.

Le sénateur Bird: Quel âge a-t-il?

M. Brammer: Il est âgé de 56 ans et il a travaillé pour Air Canada pendant 35 ans.

Le sénateur Bird: Si votre exemple est pertinent, il me semble que nous perdons bon nombre de personnes qui, à 62 ou

[Text]

could probably be very valuable and who will not be replaceable by the younger people who are looking for jobs in the public service.

Mr. Brammer: Yes.

Senator Bird: It is not the case that, except for those people you mentioned, you are really going to need these people of experience. I think what I am trying to get at is that experience for a person who is intelligent is probably rather a valuable thing at the age of sixty-five.

Mr. Brammer: Yes.

Senator Bird: And therefore perhaps by keeping them on a bit longer you are not really sacrificing so much.

Mr. Brammer: Well, I suppose the argument is weighted. It is not that we are opposed to that, but we also have to be cognisant of the young people; we want those to remain on Prince Edward Island and we want them to have an opportunity as well. So it is a matter of weighing these things in the balance, and I think it is also recognized that it is possible a few years down the road that we may have to look a little more seriously at extending the mandatory age of retirement.

Senator Bird: As the baby boom dictates?

Mr. Brammer: Yes.

The Chairman: You pointed out the guidelines here; I have not gone through them yet, but they made an impression on you. Is there any virtue you can think of in discriminating against a man of sixty-five in comparison with discriminating against a boy or a man of twenty?

Mr. Brammer: No.

The Chairman: Well then, how do you justify it?

Senator Inman: You cannot.

The Chairman: That is not fair to you. You are a civil servant. I am sorry, that is not against you; you are a civil servant.

Mr. Brammer: I should send for Father Kelly and he could answer it very adequately, I am sure.

The Chairman: The women senators here know how to cook and how to bake, and they know what the ingredients are in all these things, but we as a group know that you do not have to be a minister; you as a deputy minister can answer this: the ingredients of a pension plan are vesting, portability, indexing and economic.

Senator Deschatelets: And compulsory.

The Chairman: No, forget that. Those three plus the amount.

Mr. Brammer: Yes.

The Chairman: Is that the ideal plan?

[Traduction]

63 ans, pourraient probablement être très utiles et qui ne pourront pas être remplacées par des personnes plus jeunes qui essaient d'obtenir un emploi au sein de la Fonction publique.

M. Brammer: Oui.

Le sénateur Bird: Sauf dans les cas que vous avez mentionnés, vous n'aurez en fait pas besoin de personnes expérimentées. J'essaie de vous faire comprendre que l'expérience est, pour quelqu'un d'intelligent, probablement plus un atout à l'âge de 65 ans.

M. Brammer: Oui.

Le sénateur Bird: Par conséquent, en lui faisant conserver son emploi un peu plus longtemps, vous ne perdez en réalité pas beaucoup au change.

M. Brammer: Je suppose que vous avez pesé votre argument. Nous ne sommes pas opposés à cette politique, mais il faut aussi tenir compte des jeunes; nous voulons qu'ils demeurent à l'Île du Prince-Édouard et qu'ils aient la possibilité de trouver des emplois. Il faut par conséquent peser le pour et le contre, et nous savons également que, d'ici quelques années, nous devons éventuellement envisager un peu plus sérieusement de reculer l'âge de la retraite.

Le sénateur Bird: Comme y oblige l'explosion démographique?

M. Brammer: Oui.

Le président: Vous avez souligné ici les lignes de conduite à suivre; je n'ai pas eu encore le temps de les lire, mais elles vous ont impressionné. Selon vous, est-il préférable de défavoriser un homme de 65 ans au lieu de défavoriser un jeune de 20 ans?

M. Brammer: Non.

Le président: Comment pouvez-vous par conséquent justifier ce que vous avancez?

Le sénateur Inman: On ne peut pas.

Le président: Ce n'est pas juste pour vous, car vous êtes fonctionnaire. Je regrette, je ne m'en prends pas à vous, mais vous êtes fonctionnaire.

M. Brammer: Je devrais envoyer chercher le Père Kelly qui pourrait répondre à cette question, j'en suis sûr, très convenablement.

Le président: Les sénateurs femmes de ce Comité savent cuisiner, et elles savent quels ingrédients il faut pour cela; mais, en tant que groupe, nous savons qu'il n'est pas nécessaire que vous soyez ministre; en votre qualité de sous-ministre, vous pouvez répondre à la question: les ingrédients d'un régime de pensions sont la dévolution, la transférabilité, l'indexation et le facteur économique.

Le sénateur Deschatelets: Et il faut tenir compte de l'âge obligatoire.

Le président: Non, vous pouvez ne pas en tenir compte. Donc, les trois premiers ingrédients plus le montant de la pension.

M. Brammer: Oui.

Le président: Est-ce le régime idéal?

[Text]

Mr. Brammer: Yes.

The Chairman: That is the ideal plan?

Mr. Brammer: The ideal plan.

Senator Bird: With a higher spouse's benefit.

The Chairman: No, no. Let us not ride this too high. We are getting down to the four ingredients that we agree on for a pension plan, and they are these four that I have mentioned. Those are the four?

Mr. Brammer: Yes.

The Chairman: How many of those do you think are included in the Canada Pension Plan?

Mr. Brammer: Well, not too many really, other than the portability.

The Chairman: You have portability?

Mr. Brammer: Yes.

The Chairman: You have vesting?

Mr. Brammer: You have the vesting, yes.

The Chairman: And you have the indexing. What are you missing, the amount?

Mr. Brammer: You are missing the amount.

The Chairman: Right, that is the correct answer. We will agree with you. As a matter of fact you said this on page 12.

Mr. Brammer: Yes.

The Chairman: So that creates no problem. Now you people have been doing a lot of thinking about pensions in Prince Edward Island. You are starting anew, so you have been thinking about it.

Mr. Brammer: Yes.

The Chairman: And you have been thinking of something for the poor people, that they can afford. Under the Canada Pension Plan it is 1.8 and 1.8, which is reasonable, but you must have been thinking of the people that are left out.

Mr. Brammer: Well, that is, of course, the big sector.

The Chairman: All right. Now who is left out of the Canada Pension Plan, as you recall?

Mr. Brammer: Well, I think maybe it is not the "left out" part of it. It is the fact that unfortunately the plan has not really been in effect all that long for these people. Remember that on Prince Edward Island, unfortunately, wages are very low in that category of people that we are speaking about. These are, to a large extent, the totally unorganized sector, so they do not have a collective agreement; they have not had any opportunity to do anything about wages, and they are not public servants.

The Chairman: That does not make any difference. It is not a matter of wages. They are still eligible to be in it.

[Traduction]

M. Brammer: Oui.

Le président: C'est le régime idéal?

M. Brammer: Oui, le régime idéal.

Le sénateur Bird: Avec des avantages plus élevés pour le conjoint.

Le président: Non. N'allons pas plus loin. Nous en sommes arrivés à ces quatre ingrédients qui, selon nous, devraient faire partie d'un régime de pensions: il s'agit des quatre que je viens de mentionner. Est-ce bien tout?

M. Brammer: Oui.

Le président: Selon vous, combien d'ingrédients le Régime de pensions du Canada comprend-t-il?

M. Brammer: En fait, il n'y en a pas beaucoup, en dehors de la transférabilité.

Le président: La transférabilité?

M. Brammer: Oui.

Le président: La dévolution?

M. Brammer: Oui.

Le président: Et l'indexation. Que vous manque-t-il, le montant?

M. Brammer: Vous n'avez pas le montant.

Le président: C'est exact. Vous avez bien répondu. Nous sommes d'accord avec vous. En fait, vous l'avez mentionné à la page 12.

M. Brammer: Oui.

Le président: Il n'y a donc aucun problème. Dans la province de l'Île-du-Prince-Édouard, vous avez bien réfléchi à la question des pensions. Vous venez de mettre un nouveau régime en vigueur et, par conséquent, vous avez beaucoup pensé à la question.

M. Brammer: Oui.

Le président: Et vous avez prévu une solution pour les pauvres, un régime auquel ils pourraient adhérer. Dans le cadre du Régime de pensions du Canada, c'est 1.8 p. 100 et 1.8 p. 100, ce qui est raisonnable, mais vous devez sûrement avoir pensé à ceux qui ne peuvent adhérer à ce régime.

M. Brammer: C'est bien sûr la catégorie la plus importante.

Le président: Très bien. Qui n'adhère pas au Régime de pensions du Canada, selon vous?

M. Brammer: A mon avis la question n'est peut-être pas de connaître ceux qui «n'y adhère pas». Malheureusement, c'est plutôt le régime qui n'est pas en vigueur depuis longtemps pour ceux de cette catégorie. Il ne faut pas oublier que, dans l'Île-du-Prince-Édouard, les salaires sont malheureusement très bas en ce qui les concerne, c'est là dans une grande mesure, un secteur qui n'est absolument pas organisé; par conséquent, il n'a pas de convention collective et n'a pu obtenir beaucoup d'avantages sur le plan salarial. Au demeurant, il ne s'agit de fonctionnaires.

Le président: Cela n'a pas d'importance. Il ne s'agit pas de salaires. Ces gens-là peuvent adhérer au régime.

[Text]

Mr. Brammer: Oh yes, of course.

The Chairman: They are eligible. I think the plan has been in for ten years, has it not?

Mr. Brammer: Yes. What I was trying to say was that the 1.8 per cent or whatever, both the employer's and employee's share of a very low wage, still does not make very much impact.

The Chairman: I realize that. We thoroughly agree with you, but we are trying to work out a principle. We have a plan which you say meets all requirements and is contributing in effect income, which of course you accept.

Mr. Brammer: Yes.

The Chairman: In the case of the fisherman who left at sixty-five or whatever it is, and then went on his own, he is still an entrepreneur; if they catch him he has to spend that money, he has to make a contribution, does he not, because he is a businessman?

Mr. Brammer: Yes, he has to make a contribution himself.

The Chairman: The point I am getting to is this: who is not involved in there? The people who do not work, naturally they do not come in?

Mr. Brammer: No.

The Chairman: Let me put this question to you, you have given the matter thought, naturally, and you have one advantage because you are starting anew or almost anew: what do you do for the housewife?

Mr. Brammer: Unfortunately, at the moment there is not very much being done for her.

The Chairman: There is nothing.

Mr. Brammer: No.

The Chairman: Have you discussed it amongst your people? Have you sat around the table and said: Here are some people, what can we do for them?

Mr. Brammer: I do not think so. I would not be able to answer that totally. I am sure that there has been some discussion, because we do have a very active Status of Women movement who are now very concerned with all matters related to the housewife, et cetera. So I am sure there is discussion taking place on it.

Senator Cottleau: Mr. Chairman, my questions were meant to be in the same line of questioning as those that have just been asked.

The Chairman: Go ahead, but you can word it differently.

Senator Cottleau: I was wondering if the witness would give us the proportion of people in the private sector in Prince Edward Island who are not covered by any form of a pension plan, who are not even qualified, as the Chairman has mentioned, for the C.P.P. You must have a certain proportion of your work force who will become of age for retirement at sixty-five and who are not qualified for anything other than the Old Age Pension.

Senator Inman: There are the farm workers.

[Traduction]

M. Brammer: Oui, bien sûr.

Le président: Ils peuvent y adhérer. Je pense que le régime est en vigueur depuis dix ans, n'est-ce pas?

M. Brammer: Oui. J'essayais de dire que ce 1.8 p. 100 ou tout autre chiffre, n'a pas une incidence importante: il s'agit de la part de l'employeur et de l'employé prélevées sur un salaire très bas.

Le président: Je le conçois. Nous sommes entièrement d'accord avec vous, mais nous essayons de définir un principe. Nous avons un régime qui, selon vous, satisfait à toutes les exigences et contribue effectivement à assurer une source de revenu, ce que bien sûr vous acceptez.

M. Brammer: Oui.

Le président: Le pêcheur, qui prend sa retraite à 65 ans où à tout autre âge, et qui continue de travailler à son compte est-il encore considéré comme exploitant; si les autorités s'en aperçoivent, il doit, n'est-ce pas, verser sa cotisation puisqu'il se livre à un commerce?

M. Brammer: Oui, il doit cotiser lui-même.

Le président: Voici où je veux en venir: qui ne participe pas? Ceux qui ne travaillent pas ne participent naturellement pas, n'est-ce pas?

M. Brammer: Non.

Le président: Permettez-moi de vous poser une question, car vous avez étudié toute cette affaire et vous possédez un avantage puisque vous mettez en vigueur un régime nouveau ou presque: que prévoyez-vous pour la femme au foyer?

M. Brammer: En ce moment, on ne fait malheureusement pas grand-chose pour elle.

Le président: Rien du tout, vous voulez dire.

M. Brammer: Vous avez raison.

Le président: En avez-vous discuté entre vous? Vous êtes-vous demandé ce que vous pouviez faire pour elle?

M. Brammer: Je ne pense pas. Je ne peux pas vraiment répondre à cette question, mais je suis sûr qu'il y a eu certaines discussions car le mouvement du statut de la femme est très actif et se préoccupe énormément de tout ce qui touche à la maîtresse de maison, etc. Je suis donc à peu près sûr qu'il y a eu certaines discussions.

Le sénateur Cottleau: Monsieur le président, mes questions portaient à peu près sur le même sujet que celles qui ont été posées tout à l'heure.

Le président: Posez-les, en utilisant d'autres termes.

Le sénateur Cottleau: Je me demandais si le témoin pouvait nous donner le nombre de personnes du secteur privé dans l'île-du-Prince-Édouard qui ne bénéficie d'aucune forme de régime de pension, qui ne peuvent même pas, comme l'a dit le président tout à l'heure, bénéficier du Régime de pensions du Canada. Certains de vos employés devront prendre leur retraite à 65 ans et ne pourront bénéficier que d'une pension de vieillesse.

Le sénateur Inman: Les ouvriers agricoles, par exemple.

[Text]

Senator Cottleau: The farm workers and fishermen.

Mr. Brammer: I would have to say that out of the maybe 52,000 people we are speaking of there would be 10,000 or 11,000 of those people who come under collective agreements, so they would have some coverage, because most of them have a pension plan in one way or another; there are the 2,327 provincial people; there are 1,400 and some odd, teachers. I would say that possibly there could be at least 25,000 to 30,000 of the workers who would not be covered under any other plan but the Old Age Pension and possibly in some cases they would get the Canada Pension Plan.

The Chairman: That is pretty heavy, is it not?

Mr. Brammer: It would seem to be, yes.

Senator Cottleau: Yes, Mr. Chairman, that is what I had in mind, where you advocate that we should not tamper with the present statu quo on retirement in order to give access to younger people into the work force through promotions and whatnot. I was wondering if you had considered the possible financial obligation that might be yours as the government of Prince Edward Island towards those people who will retire without any financial assistance other than the Old Age Pension in later years, and whose income will not be compatible with the increase through inflation and whatnot. You will still have an obligation there, will you not?

Mr. Brammer: Yes, and they recognize that. I think that their feeling about that particular point is that although they do recognize it, they feel it is something that will just have to be covered and that is all there is to it. It is a very, very difficult thing to grapple with.

Senator Cottleau: I just want to put on the record my personal thoughts when I read your last paragraph on page 10,

For those employees who work for a small firm who cannot afford a pension plan, it might be advantageous to structure the Canada Pension Plan so that it could provide increased coverage.

It seems to me that that is more or less like passing the buck to the Canada Pension Plan to increase their benefits to look after regional conditions which which may exist in your province. I may be wrong in that, but that is the impression I get.

Mr. Brammer: Well, it could be to an extent, but I think that if you have someone to pass the buck to—

The Chairman: We do that too. That is okay.

Mr. Brammer: I recognize that there would also have to be some requirement of the employee and the employer both to put in a larger amount; but it is the opportunity to do it which is there, that unfortunately without it is not there.

Senator Cottleau: My next question refers to another subject, Mr. Chairman.

The Chairman: Go ahead.

[Traduction]

Le sénateur Cottleau: Les ouvriers agricoles et les pêcheurs.

M. Brammer: Je dirais que sur un total de 52,000 personnes, il y en a 10,000 ou 11,000 qui ont signé une convention collective, ce qui leur donne droit à une pension. Il y a en outre 2,327 employés du gouvernement provincial et environ 1,400 professeurs. Je dirais donc qu'il y a entre 25,000 et 30,000 employés qui ne bénéficieront que d'une pension de vieillesse et peut-être, dans certains cas, d'une pension au titre du Régime de pensions du Canada.

Le président: C'est beaucoup, non?

M. Brammer: Effectivement, oui.

Le sénateur Cottleau: Monsieur le président, c'est exactement ce à quoi je pensais lorsque vous préconisiez le statu quo actuel en matière de retraite de façon à donner aux jeunes la possibilité d'entrer dans la vie active en favorisant les promotions, etc. Je me demandais si vous aviez déjà pensé à l'obligation financière qui pourrait vous échoir en tant que représentants du gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard envers ceux qui partiront à la retraite sans autre concours financier qu'une pension de vieillesse et dont le revenu ne pourra pas suivre l'augmentation du niveau de vie en raison de l'inflation et ainsi de suite. Votre obligation financière existera toujours, n'est-ce pas?

M. Brammer: Oui, et ils le savent. Ils estiment, je crois, qu'il faudra bien y faire face, un point c'est tout. C'est un problème très délicat.

Le sénateur Cottleau: Je voudrais simplement inscrire au procès-verbal ce à quoi je pense en lisant votre dernier paragraphe, page 10:

Pour ceux qui travaillent dans une petite entreprise qui ne peut pas se permettre un régime de pension, on pourrait peut-être réorganiser le régime de Pensions du Canada pour en étendre la portée.

J'ai l'impression que vous renvoyez la balle au Régime de pensions du Canada en lui demandant d'accroître ses prestations en vue de résoudre les conditions régionales qui existent dans votre province. Je fais peut-être erreur, mais c'est l'impression que j'en retire.

M. Brammer: Peut-être dans un certain sens, mais je crois que si nous avions à renvoyer la balle à . . .

Le président: Ne vous en faites pas, nous utilisons les mêmes procédés.

M. Brammer: Je me rends compte qu'il pourrait également y avoir une plus forte cotisation de la part de l'employé et de l'employeur. Mais il faudrait encore en avoir la possibilité.

Le sénateur Cottleau: Ma prochaine question porte sur un autre sujet, monsieur le président.

Le président: Posez-la.

[Text]

Senator Cottleau: On page 5 you mention your instructional staff in your educational system, where I think you compare it to your civil service system for retirement, and you say that a person may retire after 55 years of age provided they have 30 years of service.

Mr. Brammer: Yes.

Senator Cottleau: And in those cases, of course, they may have to accept a small actuarial decrease.

Mr. Brammer: Yes.

Senator Cottleau: Could you tell me how much that decrease would be? Is it 2 per cent per year? What is the formula?

Mr. Brammer: The pension provisions are the same as for civil servants except that they may retire at 55 providing he or she has thirty years of service. The actual decrease is 1 per cent. Thus an employee retiring at age 55 draws 1.67 per cent times years of service times 5 years instead of the 3 years under the civil service.

Senator Cottleau: And in order to draw the full entitlement to the teacher's pension what is the amount?

Mr. Brammer: They would have to be sixty-five.

Senator Cottleau: Sixty-five and with thirty years of experience?

Mr. Brammer: Yes.

Senator Cottleau: Sixty-five and thirty years of experience, which makes the figure of 95. Is that the formula?

Mr. Brammer: Yes, that is the formula.

Senator Cottleau: It is that percentage of the average of the best five years of service?

Mr. Brammer: Yes, instead of three.

Senator Cottleau: Thank you.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Most of my questions have been already asked and answered, but did I hear you say at one time that you had no trade schools and no vocational training facilities in Prince Edward Island?

Mr. Brammer: Oh yes we have.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): That is what I thought. I must have got you wrong then.

Mr. Brammer: Previously the province through its Department of Education used to be responsible for the vocational schools, but recently we have turned them over to Holland College and they are not responsible. Yes, we are very proud of our vocational schools.

The Chairman: We saw them when we were there with the Poverty Commission. I remember that very well. I remember the farmers who came in to be trained.

Senator Bird: May I ask one last question?

The Chairman: Yes.

[Traduction]

Le sénateur Cottleau: À la page 5, vous parlez des professeurs de votre système éducatif en le comparant au régime de retraite de la fonction publique de votre province et vous déclarez qu'une personne peut prendre sa retraite à 55 ans à condition qu'elle ait travaillé pendant 30 ans.

M. Brammer: C'est exact.

Le sénateur Cottleau: Et dans ce cas, elle doit accepter une petite diminution actuarielle.

M. Brammer: Oui.

Le sénateur Cottleau: Pouvez-vous me dire à combien s'élève-t-elle? 2 p. 100 par an? Quelle formule avez-vous retenue?

M. Brammer: Les dispositions en matière de pension sont les mêmes que pour les fonctionnaires sauf que dans le premier cas, une personne peut prendre sa retraite à 55 ans à condition qu'elle ait travaillé 30 ans. La diminution est de 1 p. 100. Ainsi un employé qui prend sa retraite à l'âge de 55 ans touche 1.67 p. 100 multiplié par ses années de service multiplié par 5 ans au lieu de 3 ans dans la fonction publique.

Le sénateur Cottleau: Et quel est le montant, pour avoir droit intégralement à la pension de retraite d'un professeur?

M. Brammer: La personne doit avoir 65 ans.

Le sénateur Cottleau: 65 ans et 30 ans d'expérience?

M. Brammer: Oui.

Le sénateur Cottleau: 65 ans et 30 ans d'expérience, ce qui fait un total de 95. Est-ce la formule que vous retenir?

M. Brammer: Oui, c'est cela.

Le sénateur Cottleau: Est-ce calculé en fonction de la moyenne des 5 années de service les plus rémunératrices?

M. Brammer: Oui, au lieu de trois.

Le sénateur Cottleau: Je vous remercie.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): La plupart de mes questions ont été déjà posées mais vous ai-je bien compris lorsque vous avez dit que vous n'aviez aucune école professionnelle ni aucun établissement de formation professionnelle dans l'Île-du-Prince-Édouard?

M. Brammer: Non, nous en avons.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): C'est bien ce que je pensais. J'ai dû me tromper.

M. Brammer: Auparavant, la province, par l'intermédiaire du ministère de l'éducation, était chargée des écoles professionnelles mais nous en avons confié la responsabilité au collège Holland récemment. Oui, nous sommes très fiers de nos écoles professionnelles.

Le président: Nous les avons visitées lorsque nous faisons partie de la Commission de la pauvreté. Je m'en souviens très bien. Je me souviens des agriculteurs qui venaient assister aux cours.

Le sénateur Bird: Puis-je poser une dernière question?

Le président: Oui.

[Text]

Senator Bird: I keep thinking about all these people who are not receiving anything but the Old Age Security and the G.I.S. Do you have many people on welfare? Do you have to give a good deal of supplementary assistance?

Mr. Brammer: Yes, there are a lot of people on welfare unfortunately.

Senator Bird: Which is very expensive.

Mr. Brammer: Yes, It is very expensive.

Senator Bird: I suppose some of that money you do get though as a block from the federal government?

Mr. Brammer: Yes.

Senator Bird: So if you increase the pension plan and people stay in long enough you probably would be saving a good deal on welfare, would you not, if you had a contributory system, an improved Canada Pension Plan, there would be less necessity presumably for social assistance except for the old women who have not enough to live on, and we have not solved their problems yet.

Mr. Brammer: Yes. I think that would be rather difficult. Most of the people that I am speaking about in the brief are public servants and therefore they are covered.

Senator Bird: Yes, I understood that. I was thinking of people in the private sector.

Mr. Brammer: And they would not require social assistance.

Senator Bird: But people in the private sector do, of course.

Mr. Brammer: Yes; and, of course, we do not have a mandatory retirement age for those anyway.

The Chairman: And they do not have a block system. The Canada Pension Plan is in effect, and there is no block system. They talked about it but did not do it.

Senator Bird: Thank God! These people may get public assistance.

The Chairman: These people get a rather decent contribution from the federal government because they need it.

Mr. Brammer: Yes, I understand that they do.

Senator Bird: I was just thinking of which pocket you took it out of, that is all.

Senator Williams: Mr. Chairman, the witness made a reference or a statement regarding fishermen. Not knowing the province, I suppose that they have a very limited number of fishermen. What I would like to know is this: As regards those fishermen in that particular province, they only operate seasonally?

Mr. Brammer: Yes.

Senator Williams: It would be a fairly short period, possibly less than three months out of a year?

[Traduction]

Le sénateur Bird: Je ne cesse de penser à toutes ces personnes qui ne perçoivent qu'une pension de vieillesse et le S.R.G. La liste des assistés sociaux est-elle longue? Devez-vous fournir beaucoup d'aide supplémentaire?

M. Brammer: Oui, il existe malheureusement beaucoup d'assistés sociaux.

Le sénateur Bird: Cela vous revient sans doute très cher?

M. Brammer: Oui, en effet.

Le sénateur Bird: Je suppose que vous percevez des fonds du gouvernement fédéral?

M. Brammer: Oui.

Le sénateur Bird: Ce qui signifie que si vous augmentez les prestations de pension et que les gens y contribuent assez longtemps, vous économiserez un montant assez important sur les allocations de bien-être social, avec un régime de cotisations, un Régime de pensions du Canada amélioré, on n'aurait probablement pas à verser autant d'allocations d'assistance sociale, sauf dans le cas des vieilles femmes dont le revenu n'est pas suffisant, et nous n'avons pas encore réglé leurs problèmes.

M. Brammer: Oui. Je crois que cela serait assez difficile. La plupart des gens dont je parle dans le mémoire sont des fonctionnaires et contribuent donc au régime.

Le sénateur Bird: Oui, je comprends. Je pensais aux gens du secteur privé.

M. Brammer: Et ils n'auraient pas besoin d'allocations de bien-être social.

Le sénateur Bird: Mais les gens du secteur privé en ont besoin, évidemment.

M. Brammer: Oui, et, de toutes façons l'âge de la retraite obligatoire ne s'applique pas dans leur cas.

Le président: Et ils ne bénéficient pas d'un régime d'ensemble. Le Régime de pensions du Canada est en vigueur et il n'existe pas de régime d'ensemble. On en a parlé mais il n'a pas été adopté.

Le sénateur Bird: Dieu merci! Ces gens pourraient recevoir de l'aide de l'assistance publique.

Le président: Ces gens reçoivent un montant assez raisonnable du gouvernement fédéral parce qu'ils en ont besoin.

M. Brammer: C'est exact.

Le sénateur Bird: Je me demandais seulement qui avait à payer pour ces indemnités.

Le sénateur Williams: Monsieur le président, le témoin a fait une observation à propos des pêcheurs. Ne sachant pas de quelle province il s'agit, je suppose que le nombre de pêcheurs est assez restreint. J'aimerais savoir si ces pêcheurs ne travaillent qu'une partie de l'année?

M. Brammer: Oui.

Le sénateur Williams: Cette période est alors assez courte, peut-être moins de trois mois par an?

[Text]

Mr. Brammer: Yes, to a large extent that would be correct. I think there are approximately 1,700 fishermen on P.E.I. A recent study that we did to object, I suppose is the word to be used, and to object rather strongly to the changes that were coming in the U.I. Act, showed that in fact of the 1,700 fishermen on P.E.I. approximately 70 per cent of them did not work for any greater period than twelve weeks fishing. Therefore, under the new provisions of the U.I. Act it is quite possible that we would have about 70 per cent of our fishermen then not qualified for U.I. benefits, and so that particular study was done. We have the lobster season on the north side and on the south. That is a two-month period and normally it takes about a month to get ready for it, so it is about a three-month season.

One sign of encouragement that we have had in the last two years because of the 200 mile limit has been that we have seen a return of the ground fish coming back, particularly down at the eastern end of the Island, the codfish, the halibut and fish of this nature, which almost disappeared. Last year the small inshore fishermen were landing about 1,500 lbs. a day of codfish, so it is expected that the season, because of the 200 mile limit, will be extended quite considerably for these types of fishermen. Then in the fall most of them go on from the ground fishing possibly into the smelt fishing and into the oyster fishing, et cetera. So although it is a very short season, we do have signs that it will be coming back. Also, because of the licensing of the lobster fishermen now, we have recently entered into a program with the federal government of buying back lobster licences. If a person was only doing fishing on a very small basis, it is quite possible that he could sell his licence back to the province. The aim of this is to eliminate large numbers of people who are not making fishing their primary source of income, but just when, we will say, the price of lobsters is good everybody rushes out and buys a boat, buys some traps, and then the whole business is flooded with fishermen trying to get a little bit of the spoils, we will say. What we are hoping to do is to provide a much better income for maybe a smaller percentage of people. I hope that I have answered the question adequately.

Senator Williams: As regards these lobster fishermen, do they have an opportunity to go into other fishing when the lobster fishing season is closed in that area?

Mr. Brammer: Yes.

Senator Williams: So therefore I suppose the majority of them would qualify for the Unemployment Insurance?

Mr. Brammer: We feel that they will.

Senator Williams: Will this buying back of licences in your opinion be effective?

Mr. Brammer: Yes. We are starting to see the effects of it now.

Senator Williams: Out in British Columbia some years ago, when Jack Davis was Minister of Fisheries, he instituted a buy-back plan for salmon licences and boats, and now we have more boats than ever. As regards the matter of retirement, the first requirement, I suppose, is job availability: you cannot retire without having a job, to the full extent of what retire-

[Traduction]

M. Brammer: Oui, c'est exact. Je crois que l'Île-du-Prince-Édouard compte environ 1,700 pêcheurs. D'après une récente étude que nous avons faite pour nous opposer, je crois que c'est le terme qu'il faut employer, et nous opposer assez fortement aux changements proposés à la Loi sur l'assurance-chômage, 70 p. 100 de ces pêcheurs ne travaillaient pas plus de 12 semaines. C'est pourquoi, aux termes des nouvelles dispositions de cette loi, il est fort possible qu'environ 70 p. 100 de nos pêcheurs ne puissent bénéficier des prestations d'assurance-chômage et c'est pourquoi cette étude a été faite. N'oublions pas la saison du homard sur les rives nord et sud, qui dure deux mois et qui demande que les pêcheurs s'y préparent un mois à l'avance, ce qui signifie qu'elle dure environ trois mois.

Ce qui nous encourage, c'est, depuis les deux dernières années, à cause de la limite de 200 milles, le retour, dans l'est de l'Île, de la pêche du poisson de fond comme la morue, le flétan et d'autres poissons de ce genre, qui avait presque disparue. L'année dernière, les petits pêcheurs côtiers capturaient environ 1,500 livres de morue par jour, ce qui laisse prévoir que cette saison, à cause de cette limite de 200 milles, deviendra considérablement plus longue pour eux. Puis, à l'automne, la plupart d'entre eux passent de ce genre de pêche à la pêche aux éperlans et aux huitres, et ainsi de suite, ce qui signifie que bien que cette saison soit très courte, cette situation est en train de changer. De plus, avec l'imposition de permis de pêche au homard, le gouvernement fédéral a récemment mis sur pied un programme de remboursement de ces permis. Il est fort probable qu'une personne exerçant ce métier sur une petite échelle réussira à revendre son permis à la province. Le but de ce programme est d'éliminer un grand nombre de personnes dont la pêche n'est pas la principale source de revenu, mais qui se hâtent d'acheter un bateau et des casiers lorsque le prix du homard commence à augmenter; ce secteur est alors envahi par des pêcheurs qui veulent tous profiter de la situation. Nous espérons accorder un meilleur revenu à un pourcentage peut-être moins élevé de gens. J'espère avoir bien répondu à la question.

Le sénateur Williams: Ces pêcheurs de homard s'adonnent-ils à d'autres genres de pêche lorsque la pêche au homard prend fin dans cette région?

M. Brammer: Oui.

Le sénateur Williams: Alors je suppose que la majorité d'entre eux ont droit à des prestations d'assurance-chômage?

M. Brammer: C'est ce que nous croyons.

Le sénateur Williams: Croyez-vous que ce programme de remboursement des permis sera efficace?

M. Brammer: Oui. Il commence d'ailleurs à donner des résultats.

Le sénateur Williams: Il y a un certain nombre d'années, lorsqu'il était ministre des Pêcheries en Colombie-Britannique, Jack Davis a mis au point un système de remboursement des permis de pêche au saumon et des bateaux, et maintenant, nous avons plus de bateaux que nous n'en avons besoin. En ce qui concerne la retraite, je suppose que l'on doit d'abord tenir

[Text]

ment really means. Therefore a person who is perennially unemployed, how does he retire?

Mr. Brammer: That is a very difficult question.

Senator Williams: I do not know. I understand that in your province, although I have never been there, the population of our people is approximately around 1,000. I also understand that possibly 90 per cent of their work force, or those of the age who could be at work, are unemployed.

Mr. Brammer: I do not have the figures on that unfortunately, but I would doubt very, very much that the figure would be that high, because in the various Manpower programs that I am responsible for in the Department of Labour, I know that particularly in the last year we have had a lot of the Canada Works Programs, and we have another program on the Island that we call the Employment Training Corps that has been very successful in getting these young fellows ready for work and putting them into work situations. Although I do not have the figures, I would not say that it would be that high. It seems rather high to me.

Senator Williams: Can you give me any indication as to what the job turnovers are in a season or in a year? Some of the big corporations in British Columbia have very high turnovers, as much as 40 per cent in some cases I am told.

Mr. Brammer: Yes, I was just going to say that I do know of one particular case—and this is in a fish packing plant—where in order to retain a work force of approximately 255 people, there were 670 people employed throughout the year.

Senator Williams: Thank you.

The Chairman: Senator Fournier?

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): No more questions, thank you.

The Chairman: Thank you very much. Please tell the minister that we very much appreciate the fact that you came down.

Mr. Brammer: Thank you.

The Chairman: We have another submission now, and the witness is Mr. Struan Robertson, who is the President of the Maritime Telegraph and Telephone Company. He knows the rules, and he will speak to you first and tell you what this is all about.

Go ahead, Mr. Robertson.

Mr. W. Struan Robertson, (President & Chief Executive Officer, Maritime Telegraph and Telephone Company): Mr. Chairman and honourable senators, fortunately or unfortunately for you there is not much in the way of original thought in this submission. I have read only a few of the others, and yet I believe that many of the points that are made in our submission have been made in many of the others. I perhaps should emphasize some things that may be not completely unique but somewhat distinctive insofar as the Maritime Telegraph & Telephone Company and its pension plan is con-

[Traduction]

compte de la situation du marché du travail: on ne peut prendre sa retraite sans d'abord avoir un emploi, comme on l'entend au sens du terme retraite. Dans ce cas, comment un chômeur permanent peut-il prendre sa retraite?

M. Brammer: C'est là une question très difficile.

Le sénateur Williams: Je ne sais pas. Il semble que votre province, bien que je n'y sois jamais allé, compte environ 1,000 pêcheurs. Il semble également qu'environ 90 p. 100 de ces travailleurs, ou de ceux qui sont en âge de travailler, soient en chômage.

M. Brammer: Malheureusement, je n'ai pas les statistiques à ce sujet, mais je doute fort que les chiffres soient aussi élevés, parce que les différents programmes dont je suis chargé et qui sont offerts par le ministère du Travail, comme les nombreux programmes «Canada au travail» qui ont été offerts au cours de la dernière année, et le programme *Employment Training Corps* offert par le gouvernement de cette province ont réussi à offrir des emplois à ces jeunes. Bien que je ne puisse vous donner de chiffres, je ne crois pas qu'ils soient aussi élevés. Ce chiffre me semble assez élevé.

Le sénateur Williams: Avez-vous une idée du taux de roulement des emplois par saison ou par année? Les taux de roulement de certaines grosses entreprises de la Colombie-Britannique sont très élevés et j'ai même entendu dire que dans certains cas, ils pouvaient atteindre 40 p. 100.

M. Brammer: Oui, j'allais justement dire qu'il existe une usine de conditionnement du poisson où, pour maintenir un personnel d'environ 255 personnes, on doit employer 670 personnes toute l'année.

Le sénateur Williams: Merci.

Le président: Sénateur Fournier?

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Je n'ai pas d'autres questions, merci.

Le président: Merci beaucoup. Veuillez dire au ministre que nous apprécions beaucoup le fait que vous soyez venu.

M. Brammer: Merci.

Le président: Nous avons maintenant un autre mémoire, et le témoin est M. Struan Robertson, président de la Maritime Telegraph and Telephone Company. Il connaît les règles; il vous entretiendra d'abord et vous dira ce dont il s'agit.

Vous avez la parole, Monsieur Robertson.

M. W. Struan Robertson, président directeur général Maritime Telegraph and Telephone Company: Monsieur le président et honorables sénateurs, heureusement ou malheureusement pour vous, ce mémoire ne contient pas d'éléments originaux. Je n'ai lu que quelques-uns des autres mémoires, et pourtant je crois que bien des points qui sont soulevés dans notre mémoire ont déjà été traités par un grand nombre d'autres. Je devrais peut-être souligner certains points qui, sans être complètement originaux, sont assez caractéristiques de la Maritime Telegraph and Telephone Company et de son

[Text]

cerned, and then emphasize the recommendations that we have made at the end of our submission.

We have a non-contributory pension plan. I know others have non-contributory plans, but many plans, if not most plans, are contributory plans. We do have provisions which make for flexibility in terms of retirement, in that, as you will have observed in the brief, employees become eligible to retire on pension if they have completed thirty years of service with the company. This could mean, in a specific case, that if an employee joined the company at the age of sixteen, seventeen or eighteen, they would be eligible to retire at forty-six, forty-seven or forty-eight, at full pension based on the method by which we calculate our pension, which is a service pension based for the most part on a high period of earnings, in our case it is five years, and you get 1½ per cent, for the moment neglecting the Canada Pension Plan because we have integrated that with our plan as most others have. It is 1½ per cent for each year of service, so that there is no actuarial reduction for those who retire as soon as they become eligible. The pension is based on years of service and is calculated in the same way as everybody else's pension. Mind you, if the years are shorter than they would otherwise be if the employee worked longer, the pension would be less, but it is not actuarially reduced. So that the provisions, as I have said, do provide a degree of flexibility.

The other thing that may be unique is that we have a companion plan that is not mentioned in our submission which is a stock savings plan. The pension plan has been in effect since 1917; the stock savings plan came into effect in 1927. The purpose of the stock savings plan was to augment pensions in that employees are permitted to purchase shares at a discount of the market price, and a great many employees take advantage of that. Currently nearly 2,000 of the 3,500 employees are participating in the employees' stock savings plan. One should bear in mind that we do have a high turnover rate in certain categories, something like the banks. Telephone operators, while there are many males and many older males and females, generally speaking tend to be young females and they are extremely mobile, in that many of them do not intend to make a career of being a telephone operator; and there are other jobs that are inclined to be high-turnover jobs. Therefore, 2,000 is a very high proportion of those who from a practical point of view would be interested in a stock savings plan. So that that plan, coupled with the degree of flexibility that is provided under the basic pension plan I think goes to a considerable degree to meet the expectations of employees today of having an option earlier than the normal retirement age to pursue another career, or as we say in our company rather jokingly, not that anybody retires, but we say they take their pension, because in most cases they are not retiring, they are in fact taking their pensions and they are going on to pursue another career, another hobby or another interest. Therefore, we believe that those provisions that I have mentioned do meet, to a certain degree, the employees' expectations.

[Traduction]

régime de retraite. J'expliquerai ensuite les recommandations que nous avons faites à la fin de notre mémoire.

Nous avons un régime de retraite non contributif, comme certaines autres compagnies. Toutefois, un grand nombre de régimes, sinon la plupart, sont contributifs. Notre régime prévoit une certaine souplesse dans les conditions de retraite. En effet, comme vous le noterez dans le mémoire, nos employés peuvent prendre leur retraite dès qu'ils ont passé 30 ans au service de la compagnie. Par exemple, un employé entré à la compagnie à l'âge de 16, 17 ou 18 ans, pourra prendre sa retraite à 46, 47 ou 48 ans, en touchant une pleine pension. Celle-ci se calcule en fonction des années de service où les gains ont été les plus élevés, et dans notre cas, il s'agit de cinq ans. On accorde 1½ p. 100, pour le moment, sans tenir compte du Régime de pensions du Canada que nous avons comme la majorité, intégré à notre régime. Il s'agit donc de 1½ p. 100 pour chaque année de service, de sorte qu'il n'y a aucune réduction actuarielle pour ceux qui prennent leur retraite dès qu'ils deviennent admissibles. La retraite est fondée sur les années de service et se calcule comme toutes les autres retraites. En effet, si le nombre d'années est moindre, la retraite sera moindre, mais elle ne sera pas actuariellement réduite. Les dispositions permettent donc, comme je l'ai dit, une certaine souplesse.

Notre système présente une autre particularité, c'est-à-dire un régime complémentaire qui n'est pas mentionné dans notre mémoire et qui consiste en un régime d'épargne-actions. Le régime de retraite est en vigueur depuis 1917 et le régime d'épargne-actions, depuis 1927. Le but du régime d'épargne-actions est d'augmenter la retraite car les employés sont autorisés à acheter des actions en bénéficiant d'un escompte par rapport au prix du marché, et un grand nombre d'entre eux y souscrivent. Près de 2,000 des 3,500 employés actuels participent au régime d'épargne-actions réservé aux employés. Il ne faut pas oublier que certaines catégories d'emplois, un peu comme les banques, n'ont pas un taux de roulement élevé. Par exemple, celle des téléphonistes, bien qu'on y retrouve beaucoup d'hommes et beaucoup d'hommes et de femmes âgés, a généralement tendance à recruter des jeunes femmes qui sont extrêmement mobiles, car un grand nombre d'entre elles n'ont pas l'intention de faire une carrière de téléphoniste. Il y a également d'autres emplois où le roulement est très élevé. Par conséquent, le chiffre de 2,000 représente une très forte proportion de ceux qui, d'un point de vue pratique, s'intéresseraient à un régime d'épargne-actions. Par conséquent, avec ce régime, et avec la souplesse que prévoit le régime de retraite de base, je crois que nous réussissons passablement bien à satisfaire les attentes des employés d'aujourd'hui. Nous leur offrons le choix, avant l'âge de la retraite normale, de poursuivre une autre carrière ou, comme on dit en plaisantant dans notre compagnie, non pas de prendre leur retraite, mais de prendre leur pension. En effet, dans la plupart des cas, il ne s'agit pas d'une retraite; les employés prennent effectivement leur retraite et vont se tourner vers une autre carrière, un autre passe-temps ou un autre domaine d'intérêt. Par conséquent, nous croyons que toutes ces

[Text]

In terms of the recommendations, we wonder about the advisability of legislating the abolition of a compulsory retirement age at this time for a number of reasons, and these are not necessarily in the order of priority in terms of their importance. For one thing, from a very practical point of view we all know that recently in the United States they have in fact abolished, as I understand it, compulsory retirement ages in the public sector and are moving to raise the permissible compulsory retirement age in the private sector to age 70. That affords us, I think, an excellent opportunity to find out the consequences and the implications of that change that is being made in the United States. I gather from some of the evidence that has been submitted from the statisticians that all the social implications between Canada and the United States are somewhat compatible, and that therefore we can, to a very large degree, extrapolate the consequences that occur in the United States and assume that similar implications would accrue here in Canada. Unless this is viewed to be an urgent matter, which it may well be, if time is not of the essence, then it may well be that the prudent thing to do would be to observe the implications in the United States and then pursue a course of action based in large measure or in part on the consequences that we have observed, because, as you have adduced from a number of witnesses, there is a great deal of speculation as to whether people in fact who have been obliged to retire at age 65 or whatever is the compulsory retirement age, would have preferred to have worked longer, and so on. While it might appear that there is a great deal of statistical information, I wonder if we really do have good solid information on some of the important questions with respect to retirement age policies. It would be, I think, worthwhile to pursue the possibility of determining the type of information that it might be advisable to secure, and then proceed to endeavour to acquire that information from the experience in the United States in the immediate aftermath of these changes there.

I am afraid I am taking too long on some of this, Mr. Chairman.

The Chairman: No, no. You go ahead.

Mr. Robertson: I will not mention the other things here, because they are mentioned in the brief, as to the reasons why time may not be of the essence in terms of moving immediately to deal with the issue as they have done in the United States.

Another recommendation that we make that we think has merit, and it is not new, is that we believe that serious consideration should be given to the determination of whether or not a compulsory retirement age is part of an employee's benefit programme on the basis of market forces in the employment market that confronts individual employers or individual industries in the various regions of this country. Those factors are changing, and in some instances rather quickly and rather dramatically, such as the degree of unemployment between some parts of the country and other parts, and that retirement age is a reflection of many of those factors. We feel that the danger of dealing with that issue in

[Traduction]

dispositions répondent, dans une certaine mesure, aux attentes des employés.

Dans nos recommandations, nous nous demandons s'il est souhaitable à l'heure actuelle d'abolir l'âge de la retraite obligatoire et nous énonçons un certain nombre de raisons, pas nécessairement par ordre d'importance. Premièrement, d'un point de vue très pratique, nous savons tous que récemment les États-Unis ont supprimé, si mes renseignements sont exacts, l'âge de retraite obligatoire dans le secteur public et ont l'intention d'élever à 70 ans l'âge de la retraite obligatoire permise dans le secteur privé. Nous aurons ainsi, je crois, une excellente occasion de juger des conséquences et des implications d'un tel changement. D'après certains témoignages de statisticiens, il semble que toutes les implications sociales entre les Canada et les États-Unis soient assez compatibles, et que par conséquent nous puissions dans une très large mesure, extrapoler chez nous les conséquences notées aux États-Unis. S'il ne s'agit pas d'une question urgente, et si le temps n'est pas un facteur essentiel, nous serions peut-être fort bien avisés d'observer ce qui se passera aux États-Unis et ensuite de décider de la voie à suivre en nous fondant essentiellement ou partiellement sur nos observations. En effet, comme l'ont fait observer un certain nombre de témoins, on s'interroge grandement à savoir si les personnes qui ont été forcées de prendre leur retraite à l'âge de 65 ans ou à un âge obligatoire quelconque, n'auraient pas préféré travailler plus longtemps, etc. Bien qu'il semble que nous ayons beaucoup de données statistiques à cet égard, je me demande si en fait nous disposons de données bien établies à propos de certaines questions importantes relatives aux politiques de l'âge de la retraite. A mon avis, il vaudrait la peine d'essayer de trouver les types de renseignements dont il faudrait disposer et d'essayer ensuite de les obtenir en fonction de l'expérience américaine, suite aux changements intervenus.

Je vous prie de m'excuser, monsieur le président, de m'attarder là-dessus.

Le président: Non, non continuez.

Mr. Robertson: Je n'aborderai pas maintenant, les points que l'on pourra trouver dans le mémoire, et qui expliquent pourquoi le facteur temps n'est pas essentiel dans l'étude immédiate du problème, contrairement à ce qu'ont pu penser les États-Unis.

Une autre des recommandations à notre avis très valable, sans toutefois être nouvelle, serait d'étudier attentivement la question de savoir si un âge déterminé de retraite obligatoire s'intègre au régime de prestations accordé à l'employé, compte tenu des forces qui s'exercent sur le marché de l'emploi auquel font face tous les employeurs ou toutes les industries des différentes régions du Canada. Ces facteurs, en perpétuelle évolution, peuvent dans certains cas varier de façon assez spectaculaire, c'est le cas par exemple du taux de chômage dans certaines parties du pays par rapport à d'autres, et l'âge de la retraite reflète nombre de ces facteurs. Nous pensons qu'il y a danger à légiférer sur cette question; une loi enlèverait

[Text]

the form of legislation is that you do not have the flexibility that you would otherwise have, and that an optional situation which is what now exists may well be the preferable arrangement, especially from a practical point of view if it is noted that, as I understand it, more than half of the employees in the country are not subject to a compulsory retirement age. You normally find a compulsory or a mandatory retirement age in the public sector and in large corporate entities in the private sector, and I believe, although I do not have any hard information, that approximately 50 per cent of the workers of Canada are not faced with a compulsory retirement age.

The Chairman: That is right. We agree with you on that.

Mr. Robertson: So that, as I have said, we therefore wonder if it would not be advisable to continue the situation as is, because there are considerable opportunities for people who wish to continue to be gainfully employed. Some of the information that has been provided by some of the studies—I noticed a Conference Board one—indicated that there was a very high percentage of the pensioners in their study who were engaged either in a gainful way or in some other activity that they considered to be important and of interest. There is therefore not a denial in this country of opportunities for people beyond the compulsory retirement age that applies only in the case of some of the employees; there is not a denial for those employees in terms of continuing to be gainfully employed. Mind you, it does mean that they are thereby denied the right, if it is a mandatory policy without qualifications or exception, to be employed with that employer, but there are a number of implications arising out of the abolition of a compulsory retirement age for large employers that have been mentioned to you, such as the effect that it has on the morale of the organization, where you have a pyramidal type of organization, and if people remain in various positions in that organization indefinitely and if there is not a time at which it is known by all concerned that there are to be departures, then it can very depressing and discouraging for many people who are in that large organization and waiting patiently, and sometimes impatiently, for an opportunity to secure more satisfying work and promotion and all the other things that happen.

Another questionable implication of the abolition of a compulsory retirement age in a large organization, although this could apply in others as well, is that I think there is greater charity displayed when there is a compulsory retirement age, unless the recipient of the charity is quite a bit younger than the compulsory retirement age. You have been cited cases, I think, of employees who are within a few years of the retirement age, which let us assume is 65, and if employees are sixty or sixty-one or sixty-two in all likelihood, even though their performance has dropped below what might otherwise be judged to be an acceptable level, their employment will in most cases be continued to age 65 because there is a certain retirement age, whereas if there were not to be—and I know people have argued against this and said that this is an argument that really does not hold water—this known retirement date within a few years, the employer would not display the same charity. I happen to think that is true because I have

[Traduction]

toute la souplesse voulue et la situation qui prévaut à l'heure actuelle selon laquelle l'individu peut choisir, sa retraite semble bien préférable, surtout d'un point de vue pratique, si l'on considère que, d'après ce que je crois comprendre, plus de la moitié des employés au pays ne sont pas tenus de prendre obligatoirement leur retraite à un certain âge. En règle générale, on parle de retraite obligatoire à un certain âge dans le secteur public et aussi dans les grosses sociétés du secteur privé. Je crois, même si je ne dispose pas de chiffres, qu'approximativement 50 pour cent des travailleurs canadiens ne sont pas tenus de prendre leur retraite à un certain âge.

Le président: C'est exact. Nous sommes d'accord là-dessus.

M. Robertson: Ainsi, comme je l'ai dit, nous nous demandons s'il ne serait pas sage de conserver le statu quo vu que les possibilités d'emploi, pleinement rémunérés ne manquent pas à ceux qui le veulent. Certaines études nous renseignent à ce sujet; une étude effectuée par le Conference Board notamment, montrent qu'il existe un pourcentage très élevé de retraités qui gagnent leur vie, ou qui se livrent à d'autres activités qu'ils tiennent pour importantes et intéressantes. En conséquence, il n'y a pas ici pénurie de possibilités pour ceux qui veulent travailler après l'âge obligatoire de la retraite, l'obligation n'étant faite, ou demeurait, qu'à certaines catégories d'employés; l'on n'empêche pas non plus ces employés de continuer de gagner leur vie. Attention, cela veut cependant dire qu'on leur enlève le droit, s'il s'agit d'une politique obligatoire sans exception d'aucune sorte, de travailler pour le même employeur; l'abolition d'un âge obligatoire de retraite comporte de nombreuses conséquences pour les grosses sociétés dont on vous a parlé: elle a un effet sur le moral de l'organisation, lorsque celle-ci est de type pyramidal; si les employés continuent d'occuper indéfiniment différents postes dans l'organisation et s'il n'y a pas de date précise de départ à la retraite pour toutes les personnes en cause, cela risque de décourager ou de déprimer de nombreux employés qui attendent patiemment, et parfois impatientement, la possibilité d'occuper un meilleur poste ou d'obtenir une promotion.

Une autre des conséquences contestable de l'abolition de l'âge obligatoire de la retraite, dans les grandes organisations, même si elle s'applique aussi dans les organisations moins importantes, c'est que l'on fait preuve de beaucoup plus de charité, à mon avis, lorsque l'âge de la retraite est obligatoire, à moins que celui qui en fait l'objet ne soit très jeune. Je pense qu'on vous a cité le cas de certains employés qui sont à quelques années près sur le point de prendre leur retraite, en supposant qu'ils la prennent à 65 ans; si ces employés sont âgés de 60, 61 ou 62 ans et même si leur rendement tombe au dessous de ce que l'on pourrait qualifier un niveau acceptable, ils pourront dans la plupart des cas continuer jusqu'à 65 ans, car il y a un âge obligatoire de retraite; si ce n'était pas le cas et je sais que certaines personnes ont prétendu que l'argument n'était pas valable, l'employeur pourrait ne pas faire montre de la même compréhension. Je suis de ceux qui pensent que c'est vrai parce que j'en ait été le témoin et que je connais des cas

[Text]

witnessed it and I know it has happened in our own organization, and I think it is one of the consequences that people should take into account before they impose a compulsory retirement age on all organizations.

Another, of course, is that many pensioners have conceded after retirement that in all likelihood they would not have retired when they did were it not for the existence of a compulsory retirement age, and that they were subsequently thankful for having been obliged, as it were, to retire. Again that is a consequence that may not be acceptable by all those you have heard from. Here again it is speculation, as I have mentioned; there are very few studies that would verify these generalizations, but again I have found that to be true in our own company, from discussions. You never know; people may be saying it because they think it is the thing to say. The social scientists who help us to develop the studies and the questionnaires all tell us that it is awfully hard to be sure that you are not getting, in many cases, an answer that the person who is being asked the question thinks is the one you want to hear. Therefore, how valid some of the information I am giving you is, I do not know, because it has not been developed scientifically; it has been from my own personal observation.

Therefore, for the reasons I have mentioned and others, we believe that an optional arrangement such as now exists is perhaps worthy of consideration.

Finally, in terms of the recommendations, while it is not directly related to the question of retirement age policy and the possible discrimination that results from the existence of a compulsory retirement age, there is the question of financial security, either in terms of the financial security that is available for early retirement or that which is available for those who retire early and who retire at the normal retirement date. We, for the time being, believe that the question of a pension price index should be considered, and that this would, it is hoped, and I would expect actually, be used to influence employers in the *ad hoc* action that they will continue to take to try and aid pensioners in coping with inflation. That is the system that we have in our own plan now. It is purely voluntary or *ad hoc*, but we believe, based on the financial considerations, that the measures that have been taken have been reasonably adequate. All of these things, of course end up in a cost. Currently we are contributing 14 per cent of our payroll for the pension plan, and our payroll is over \$50 million a year. That is without indexing and that is on the 1½ per cent basis. Actual studies that we have undertaken have indicated that, on the basis of open-ended indexing, that contribution rate might have to double. That would be like \$7 million to \$14 million. Our only source of revenue is from the customers in Nova Scotia who pay our telephone bills. That would have a significant impact on the rates that we would charge for telephone service. So that all of these things end up in a cost to somebody, either the price that is charged for a product that is sold, or the rate that is charged for services delivered, and the cost of providing complete indexing is rather significant.

[Traduction]

dans notre propre organisation; c'est à mon avis des conséquences que les gens devraient prendre en considération avant d'imposer un âge obligatoire de retraite à toutes les organisations.

Une autre raison que reconnaissent d'ailleurs, de nombreux retraités une fois à la retraite, c'est que si on ne les avait pas obligé à se retirer il ne l'aurait probablement pas fait mais qu'ils étaient heureux qu'on le leur ait imposé. Une fois de plus, il se peut que ce soit là une conséquence qui ne soit pas acceptée par tous ceux qui ont comparu devant vous. Une fois encore, il s'agit de spéculation, et j'ai dit qu'il y avait très peu d'études susceptibles d'entériner ces généralisations; les discussions que j'ai pu avoir au sein de notre propre compagnie me portent à croire que c'est comme cela que ce se passe. On ne sait jamais vraiment; il se peut que les gens le disent parce qu'ils pensent que c'est ça qu'il faut dire. Les sociologues qui nous aident à mettre en œuvre ces études et les questionnaires nous disent tous qu'il est très difficile de prendre les réponses pour argent comptant, car dans de nombreux cas les réponses qui sont données par les personnes interrogées sont celles que vous souhaitez obtenir. En conséquence, dans quelle mesure les renseignements que je vous donne sont valables, je ne le sais pas parce qu'ils ne sont pas le fruit d'une démarche scientifique mais plutôt celui de simples observations personnelles que j'ai pu faire.

En conséquence, pour les raisons que j'ai mentionnées, ainsi d'ailleurs que pour d'autres nous pensons qu'il faudrait peut-être penser à conserver le statu quo.

Enfin, toujours en ce qui concerne les recommandations, bien que cette question ne soit pas directement reliée à celle de l'âge de la retraite et à la discrimination qui résulte de l'imposition d'un âge de retraite obligatoire il faut assurer une certaine sécurité financière non seulement à ceux qui optent pour la retraite anticipée, mais également à ceux qui optent pour la retraite à l'âge normal. Pour le moment, nous estimons qu'il faudrait songer à indexer les pensions, afin que, du moins je l'espère fortement, les employeurs continuent à aider, au moins dans certains cas, les retraités à surmonter les problèmes qui résultent de l'inflation. C'est ce qui est prévu aux termes du régime qu'offre notre entreprise. Chez nous, l'indexation est purement volontaire ou exceptionnelle, mais nous croyons que, sur le plan strictement financier, les mesures qui ont été prises étaient raisonnables. Bien sûr, elles ont entraîné des coûts. Actuellement, notre contribution au régime de pensions représente 14% de l'ensemble de nos coûts en salaires, et ceux-ci s'élèvent à plus \$50 millions par année. Cette contribution, je le rappelle, n'est pas ajustée au coût de la vie et elle est calculée uniquement sur la base de 1½%. D'après certaines études que nous avons effectuées, cette contribution pourrait doubler si nous recourions à une formule d'indexation illimitée. Elle passerait alors de \$7 à \$14 millions. Nos revenus proviennent uniquement des comptes de téléphone de nos clients en Nouvelle-Écosse. Une telle indexation aurait donc des conséquences importantes sur le tarif du service téléphonique. Toutes ces mesures entraînent invariablement des coûts, qui doivent se refléter dans les prix de vente s'il s'agit de biens, ou

[Text]

Now, Mr. Chairman, I think that is all I want to say by way of an opening statement.

The Chairman: Senator Norrie?

Senator Norrie: I have a very short question that I would like to ask: When did you adopt your pension plan?

Mr. Robertson: In 1917.

Senator Norrie: I have a retired friend, a very close friend, who had problems getting her pension. I will talk to you about it later.

Mr. Robertson: Is that the operator at Great Village?

Senator Norrie: Yes.

Mr. Robertson: Yes, I know her. I have been out to see her about that on more than one occasion. I have been out to see her personally. The name is Fisher, isn't it?

Senator Norrie: No; Nelson—Cecily Nelson.

Mr. Robertson: And then she went down to Bass River for another year and a half until that was converted from manual to dialling.

Senator Norrie: I was wondering if there is any way we could do a little more for her.

Mr. Robertson: I will gladly speak to you about it afterwards.

Senator Norrie: Because she is a very reliable person, and a true blue person.

Mr. Robertson: Yes, I know her well.

Senator Norrie: And I hate to see her denied.

Mr. Robertson: If I could just make one statement: she was not an employee of the company, you see.

Senator Norrie: I know that.

Mr. Robertson: She worked for somebody who was providing a service for us.

Senator Norrie: She was working gratis, as it were.

Mr. Robertson: She worked for an independent contractor.

Senator Cotteau: I am very curious about one feature of your pension plan, Mr. Robertson, in that it is a non-contributory plan.

Mr. Robertson: Yes.

Senator Cotteau: I am a little curious as to what the rationale behind that is. Do you take that into account when you set the level of the wages to your employees?

Mr. Robertson: Only indirectly, and it probably stems from the paternalism in the industry back in the early nineteen hundreds. Pension plans were not common in 1917, but in the telephone industry stock savings plans, pension plans and group insurance plans were, and they were all provided on a

[Traduction]

dans le tarif s'il s'agit de services, et le coût d'une indexation universelle est plutôt élevé.

Je n'ai rien d'autre à ajouter, monsieur le président, à cette déclaration préliminaire.

Le président: Sénateur Norrie, à vous la parole!

Le sénateur Norrie: J'aurais une très petite question à poser au témoin. Quand votre régime de pensions est-il entré en vigueur?

M. Robertson: En 1917.

Le sénateur Norrie: Je connais une amie retraitée, une très bonne amie à moi, qui a eu des difficultés à obtenir sa pension. Je vous en reparlerai plus tard.

M. Robertson: S'agit-il de la standardiste de Great Village?

Le sénateur Norrie: Oui.

M. Robertson: Oui, je la connais. Je suis allé la voir à plusieurs reprises à ce sujet. Je l'ai rencontrée en personne. Son nom est Fisher, n'est-ce pas?

Le sénateur Norrie: Non, Nelson—Cecily Nelson.

M. Robertson: Elle a été transférée ensuite à Bass River où elle a travaillé pendant un an et demi, jusqu'à l'installation du système de composition automatique.

Le sénateur Norrie: Je me demandais s'il ne serait pas possible de faire quelque chose d'autre pour elle.

M. Robertson: Je me ferai un plaisir de vous en reparler après la séance.

Le sénateur Norrie: Je l'appréciais, car c'est une personne très fiable, et une véritable partisane conservatrice.

M. Robertson: Oui, je la connais bien.

Le sénateur Norrie: Et je ne voudrais pas qu'on la néglige.

M. Robertson: J'aimerais simplement vous dire que ce n'était pas une de nos employées, vous voyez.

Le sénateur Norrie: Je le sais.

M. Robertson: Elle travaillait pour un de nos sous-traitants.

Le sénateur Norrie: Elle travaillait bénévolement, ou presque.

M. Robertson: Elle travaillait pour une entrepreneur indépendant.

Le sénateur Cotteau: Il y a un aspect de votre régime de pension qui m'intrigue, Monsieur Robertson. Vous avez mentionné qu'il s'agissait d'un régime non contributif, n'est-ce pas?

M. Robertson: Exactement.

Le sénateur Cotteau: Je me demande ce qui vous a poussé à instituer un tel régime. Tenez-vous compte de cette caractéristique quand vous fixez le niveau de salaire de vos employés?

M. Robertson: Seulement indirectement, et cette modalité provient probablement du paternalisme qui caractérisait l'industrie au début du vingtième siècle. Les régimes de pensions n'étaient pas très nombreux en 1917, mais dans le secteur des services téléphoniques, les régimes de participation au capital-

[Text]

very paternalistic basis. The stock savings plan, for example, originally did not permit the employee to get the shares until he or she left the company, and trustees held the shares for them, presumably because they could not look after them themselves. It was only ten years ago that we abandoned that paternalism in our stock savings plan and now the shares are issued to the employees, and if they wish they can dispose of them. As I just mentioned here, over 10 per cent of the \$5 million share capital of the company, 500,000 shares are held by employees.

Senator Cottleau: So the level of your wages is comparable with industry in Nova Scotia. An employee of your company does not suffer salarywise by the fact that his pension is a non-contributory pension?

Mr. Robertson: Except that they know, we know and everybody knows that there is a non-contributory pension plan, and that the comparisons are not that precise, and that therefore it is taken into account, as are all benefits, I think, that are provided by employers, that prospective employees and subsisting employees in contract settlements do take those into account, and of course we mention them from time to time, as you might expect, so that it is taken into account at least indirectly if not in a more direct way.

Senator Cottleau: I have to say that I admire that scheme of pension, because in many instances the young person working for an employer might not be all that interested in contributing towards a pension, he might do so more reluctantly, whereas in your case the employee gets a pension whether he likes it or not.

Mr. Robertson: Yes, they are all in from Day One. I have read some of your questions about one large employer where they are not eligible until age or 28 or whatever.

The Chairman: That is your bank. However, while we are at it, when did the regulatory bodies come into effect insofar as they affected you?

Mr. Robertson: I think the earliest one pre-dated our company because there was a predecessor company called the Nova Scotia Telephone Company.

The Chairman: I was referring to the regulatory bodies on rates.

Mr. Robertson: That is what I mean, for telephone service in Nova Scotia.

The Chairman: Yes.

Mr. Robertson: It was in existence in 1910, and we have been operating under the jurisdiction of the Board of Commissioners of Public Utilities for the Province of Nova Scotia since 1910.

[Traduction]

actions, les régimes de pensions et les régimes d'assurance collective étaient tous offerts dans une optique très paternaliste. Le régime de participation au capital-actions, par exemple, ne permettait initialement à l'employé de prendre possession de ses actions qu'à son départ de l'entreprise, et celles-ci étaient confiées à des fiduciaires, sans doute parce qu'on ne croyait pas l'employé apte à en prendre soin. Ce n'est que depuis dix ans que nous avons abandonné cette attitude paternaliste dans nos régimes de participation au capital-actions et maintenant, les actions sont remises directement à l'employé, qui peut en disposer à son gré. Comme je viens de le mentionner, plus de 10% de notre capital-actions de \$5 millions, soit 500,000 actions, appartiennent à nos employés.

Le sénateur Cottleau: Vous avez donc un niveau de salaire comparable à celui versé en Nouvelle-Écosse dans la même industrie. Vos employés n'ont pas un salaire inférieur du fait que votre régime de pension n'est pas contributif?

M. Robertson: Sauf que nos employés, et nous mêmes, savons qu'il s'agit d'un régime de pension non contributif et que les comparaisons à cet égard ne peuvent s'établir aussi précisément. On en tient donc compte, dans notre cas comme dans tous les autres régimes d'avantages sociaux offerts par les employeurs, et les nouveaux employés, de même que les employés actuels, le prennent pour acquis dans leurs négociations collectives; bien sûr, nous le leur rappelons de temps à autre, comme vous devez l'imaginer, pour qu'ils en tiennent compte du moins indirectement.

Le sénateur Cottleau: Je dois dire que j'admire ce genre de régime de pension, car il arrive souvent que de jeunes travailleurs ne soient pas intéressés à cotiser, ou soient réticents à le faire, alors que chez vous, l'employé adhère au régime de pension, qu'il le veuille ou non.

M. Robertson: Oui, nos employés y souscrivent tous, dès leur entrée en fonction. J'ai pris connaissance de quelques-unes des questions que vous avez posées au sujet d'un employeur important qui offrait un régime de pension auquel les employés ne pouvaient souscrire qu'à partir de l'âge de 30 ou 28 ans, je ne sais trop.

Le président: Il s'agit de votre banque. Toutefois, pendant que nous y sommes, depuis quand êtes-vous régi par un office de réglementation?

M. Robertson: Je crois que le premier a été institué avant la mise sur pied de notre société, car avant nous, il y a eu la *Nova Scotia Telephone Company*.

Le président: Je parlais des offices de réglementation des tarifs.

M. Robertson: Oui, je parlais effectivement du service de téléphone en Nouvelle-Écosse.

Le président: Oui.

M. Robertson: Il existait en 1910, et nous sommes régis par le Bureau des commissaires des services publics de la province de Nouvelle-Écosse depuis 1910.

[Text]

Senator Deschatelets: I have a supplementary question to Senator Côtteau's about your plan. I understand that your private plan, as it was originally intended, is not contributory.

Mr. Robertson: Right.

Senator Deschatelets: It is not indexed?

Mr. Robertson: No.

Senator Deschatelets: And then somewhere in your brief you say: "We have integrated our private pension plan to the Canada Pension Plan, which is indexed, which is contributory." How does it work?

Mr. Robertson: It works on the first, what is it now, \$5,700, whatever the Canada Pension Plan is; it is integrated. Above that the employee gets our pension benefit, which is 1½ per cent for each year of service, and also anything that pre-dates 1966 is calculated on a full 1½ per cent basis.

The Chairman: 1966 was before the Canada Pension Plan came into existence.

Mr. Robertson: Yes.

Senator Deschatelets: So does this after all benefit your employees, the integration?

Mr. Robertson: It maintains the pension benefit at about the same amount. It was felt that we could not justify adding our plan on top of the Canada Pension Plan, and since we were contributing to the Canada Pension Plan we integrated it like many if not most employers did, virtually all who had existing plans, in that the Canada Pension Plan provided the first benefit up to the amount of the wage or salary upon which it was based, and then our plan was integrated on top of it, and provides in virtually all cases a much higher pension benefit than the Canada Pension Plan.

Senator Deschatelets: Suppose a number of employees do not want to contribute to your private plan, to accept your compulsory private plan, they do not want to come under your plan, they are left with the Canada Pension Plan.

Mr. Robertson: No, they are in whether they want to or not, because everybody is included in the plan.

The Chairman: What they did, as I understand it, was that whatever the plan was before the Canadian Pension Plan came in, they paid whatever percentage was applicable, but after the Canada Pension Plan came in they were paying 1½ per cent, so they reduced it in order to take advantage of that 1.8 per cent that they were paying.

Senator Anderson: I understand then that that pension plan would be included in their earnings and they would be taxed

[Traduction]

Le sénateur Deschatelets: J'aurais une question supplémentaire à la question du sénateur Côtteau concernant votre régime. Je crois comprendre que votre régime privé est, depuis son institution, non contributif.

M. Robertson: C'est exact.

Le sénateur Deschatelets: Il n'est pas indexé?

M. Robertson: Non.

Le sénateur Deschatelets: Mais vous dites, quelque part dans votre mémoire: "Nous avons intégré notre régime de pension au Régime de pensions du Canada, qui est indexé, qui est contributif." Comment cela peut-il être?

M. Robertson: D'abord, notre régime est intégré au Régime de pensions du Canada pour ce qui est des prestations de base, qui sont actuellement de \$5700, sauf erreur. Passé ce montant, l'employé retire des prestations en vertu de notre propre régime, soit 1½% du salaire qu'il a reçu par année de service; en outre, les pensions de tous les bénéficiaires qui recevaient déjà des prestations en 1966 sont encore en entier calculées sur la base de 1½% du salaire.

Le président: 1966, c'est antérieur à l'entrée en vigueur du Régime de pensions du Canada, n'est-ce pas?

M. Robertson: Oui.

Le sénateur Deschatelets: L'intégration a-t-elle donc vraiment été une bonne chose pour vos employés?

M. Robertson: Elle a eu pour effet de maintenir le montant des prestations à peu près au même niveau. Nous estimions alors qu'il n'était pas raisonnable d'ajouter nos propres prestations à celles offertes aux termes du Régime de pensions du Canada, et comme nous contribuions au Régime de pensions du Canada, nous y avons intégré notre propre régime, comme un grand nombre d'employeurs l'ont fait, c'est-à-dire presque tous ceux qui offraient des régimes à ce moment-là. Dans un premier temps, l'employé reçoit la pension du Canada jusqu'à concurrence du montant qu'il aurait reçu en fonction de son salaire, puis à ces prestations, viennent s'ajouter celles de notre régime, de sorte que dans presque tous les cas, nos employés reçoivent des prestations de pension beaucoup plus élevées qu'en vertu du seul Régime de pensions du Canada.

Le sénateur Deschatelets: Les employés qui refuseraient de contribuer à votre régime de pension privé, qui refuseraient d'adhérer à votre régime privé obligatoire, qui ne voudraient pas avoir la protection de votre régime, devraient donc se contenter du Régime de pensions du Canada, n'est-ce pas?

M. Robertson: Non, nos employés ne peuvent décider d'adhérer ou non à notre régime, car il est universel.

Le président: Sauf erreur, ce qui est arrivé, c'est qu'en vertu de régime qui existait avant l'entrée en vigueur du Régime de pensions du Canada, votre entreprise a respecté le pourcentage qui était en vigueur, mais après l'adoption du Régime de pensions du Canada alors qu'elle versait 1½% des salaires, elle a décidé de faire profiter l'employé de sa contribution de 1.8% au RPC.

Le sénateur Anderson: Ainsi, ce régime de pension serait inclus dans leurs revenus et ils paieraient de l'impôt, mais en

[Text]

for it, but any stock they bought at a discount, would that be included in their earnings?

Mr. Robertson: There is a taxable benefit from that each year that has to be calculated, although if you commit to a registered retirement savings plan I believe you can avoid payment of tax at that time, and I think it is eligible for inclusion in a registered retirement savings plan, but the overall benefit still far exceeds the tax that would be payable.

Senator Deschatelets: Mr. Robertson, you have about 3,500 employees, I understand?

Mr. Robertson: Yes.

Senator Deschatelets: How many are considered as blue collar workers as compared with white collar workers?

Mr. Robertson: I would say we have approximately 1,000 craftsmen, linemen, installers, repairment, central office craftsmen, radio craftsmen. We have approximately 600 telephone operators. We have 300 or 400 technicians and technologists—I suppose you would not call them blue collared—and we have several hundred clerical employees. In fact, as we mentioned, 2,600 of our employees are represented by unions.

Senator Deschatelets: I have some difficulty in understanding this. In 1978 the average retirement age in your company was about 56 years of age?

Mr. Robertson: Yes.

Senator Deschatelets: This is quite surprising.

Mr. Robertson: Isn't it:

Senator Anderson: That first group you mentioned, the linemen, would probably retire early.

Mr. Robertson: Not necessarily. It is like the farmers that were mentioned here, or others. It is surprising how many of them, because of their robust physical nature, are able to continue to do that work almost until normal retirement age for everybody. But yes, it is a factor, that we do have vocations that are physically demanding, and that conceivably would be a factor, but it is surprising in the context of the observations that are made, that normally those with higher levels of salary or income are inclined to retire early, and since we have such a large number of blue collar or non-management workers, you would think that the average retirement age would be much higher. That would seem to refute that speculation again that if the income and wage level is lower, people would not be inclined to retire early, because many of those people who retire are in fact linemen, repairmen, installers, operators and so on.

[Traduction]

ce qui concerne toute action qu'ils achètent et sur lesquelles ils bénéficient d'un escompte, celles-ci seraient-elles incluses dans leurs revenus?

M. Robertson: Le revenu imposable retiré chaque année de ces actions doit être calculé, bien que si l'on souscrit à un régime d'épargne-retraite, je crois que l'on peut éviter le paiement de l'impôt à ce moment-là, et que l'on peut ajouter ce revenu à un régime d'épargne-retraite, mais le montant total des prestations dépassent encore de beaucoup l'impôt à payer.

Le sénateur Deschatelets: Monsieur Robertson, vous avez environ 3,500 employés, je crois?

M. Robertson: Oui.

Le sénateur Deschatelets: Combien de ces employés sont considérés comme des collets bleus par rapport aux collets blancs?

M. Robertson: Nous avons environ 1,000 hommes de métier, des surveillants de lignes, des poseurs de lignes, des hommes affectés aux réparations, des employés du bureau central, des spécialistes de la radio. Nous avons environ 600 téléphonistes. Nous avons aussi 300 ou 400 techniciens et technologues—je suppose que l'on ne pourrait les classer dans la catégorie des collets bleus—et nous avons plusieurs centaines d'employés de bureau. En fait, comme nous l'avons mentionné, 2,600 de nos employés sont syndiqués.

Le sénateur Deschatelets: J'ai un peu de difficulté à comprendre ceci: en 1978, l'âge moyen de la retraite dans votre société était d'environ 56 ans?

M. Robertson: Oui.

Le sénateur Deschatelets: C'est très étonnant.

M. Robertson: N'est-ce pas?

Le sénateur Anderson: Le premier groupe que vous avez mentionné, les surveillants de lignes, prendraient probablement leur retraite plus tôt.

M. Robertson: Pas nécessairement. C'est un peu comme les agriculteurs que vous avez mentionnés ici, ou d'autres. Il est étonnant de voir combien un grand nombre d'entre eux, étant donné leur physique robuste, peuvent continuer ce travail presque jusqu'à l'âge normal de la retraite. Mais en fait, c'est un fait qu'il existe certains métiers qui sont très exigeants physiquement et cela pourra être un facteur, mais il est étonnant, dans le contexte des observations qui ont été faites, que ceux qui ont normalement un revenu plus élevé sont portés à prendre leur retraite plus tôt, et étant donné que nous avons un si grand nombre de collets bleus c'est-à-dire des non cadres, on pourrait penser que l'âge moyen de la retraite serait beaucoup plus élevé. Cela pourrait détruire une fois de plus l'hypothèse voulant que si le niveau du revenu est inférieur, les gens ne sont pas portés à prendre leur retraite plus tôt, parce qu'un grand nombre de ces gens sont en fait des poseurs de lignes, des préposés aux réparations, aux installations, ainsi de suite.

[Text]

Senator Deschatelets: So if I understand correctly, it is only a minority of your employees who would work until 65 years of age?

Mr. Robertson: Only about 25 per cent now, or even less than that in the last couple of years. If you take the last couple of years alone it is a very, very low percentage, but we have found, as I have mentioned here, that in the Bell System in the United States, which is a large system with, I think it is, about a million workers, their average retirement age currently is 59, and only 25 per cent of their employees worked until their, up to recently compulsory retirement age.

Senator Deschatelets: Let us have a word about this 20 to 25 per cent of your employees who work until they are sixty-five years of age. What is the proportion of them who, at age 65, would ask to stay on the job?

Mr. Robertson: This we unfortunately do not know. We really should, but we do not. We have very incomplete data about those basic questions, as I have mentioned. I would hazard a guess that it is very few, because if it were otherwise we would be hearing about it. Nowadays most people in our society are prepared to speak their minds a great deal more than they did years ago, with what has happened in the last couple of decades, and I am sure we would have heard from the union or lots of our retired employees, or employees about to retire, if they were unhappy with that. In fact, when it was introduced in 1965—before then we did not have a compulsory retirement age—there was, to my knowledge, no objection to it whatever; in fact, I think it was accepted with a great deal of relief and approval, although I could be wrong.

The Chairman: It came from the union, did it not?

Mr. Robertson: In part, yes, but not entirely. No, I really cannot ascribe it to any particular segment of our work force, but there was no objection and there has not been. Now I may invite a spate of objections from the union when they hear what I have said.

Senator Deschatelets: I would agree with you, Mr. Robertson, that as far as your employees are concerned it seems that they are financially prepared for retirement. They have what appears to be a sound private pension plan along with the Canada Pension Plan and so forth, but you must realize that of the whole labour force 61 per cent is not covered by any private pension plan.

Mr. Robertson: Right.

Senator Deschatelets: You realize our problem now?

Mr. Robertson: Yes, sure. Maybe we should not confuse the two questions, of the discrimination ageism, as one witness called it—I guess to jibe with racism—that discrimination with financial security, or whatever term you want to use to state the belief that there should be adequate pension income

[Traduction]

Le sénateur Deschatelets: Donc, si je comprends bien, c'est plutôt une minorité qui travaillerait jusqu'à l'âge de 65 ans?

M. Robertson: Actuellement 25 pour cent seulement ou même moins au cours des deux dernières années. Si l'on tient compte seulement des deux dernières années, le pourcentage est très bas, mais nous avons constaté comme je l'ai mentionné ici, que dans le système de Bell aux États-Unis, qui est une vaste organisation, comprend je crois environ un million d'employés, l'âge moyen de la retraite étant actuellement de 59 ans, et 25 pour cent seulement des employés ont travaillé, jusqu'à récemment, jusqu'à l'âge obligatoire de la retraite.

Le sénateur Deschatelets: Parlons un peu de ces 20 à 25 p. 100 de vos employés qui travaillent jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge de 65 ans. Quelle est la proportion de ceux qui, à l'âge de 65 ans, demanderaient de continuer à travailler?

M. Robertson: Nous ne le savons malheureusement pas. Nous devrions, mais nous ne le savons pas. Nous avons des données très incomplètes au sujet de ces questions fondamentales, comme je l'ai mentionné. Je pourrais dire qu'il y en a très peu, parce que si c'était autrement, nous l'aurions su. De nos jours, la plupart des gens dans notre société, sont beaucoup plus loquaces qu'il y a quelques années, et étant donné l'évolution au cours des deux dernières décennies, je suis certain que nous aurions eu des protestations de la part des syndicats ou d'un grand nombre de nos employés retraités ou ceux qui sont sur le point de prendre la retraite, s'ils n'étaient pas satisfaits. En fait, lorsque nous avons mis ces pratiques en vigueur en 1965—avant cette date, nous n'avions pas fixé d'âge obligatoire de la retraite—à ma connaissance, on ne s'y opposait pas; en fait, on l'acceptait avec beaucoup de soulagement et on l'approuvait, même si je peux me tromper.

Le président: C'est le syndicat qui a fait cette proposition, n'est-ce-pas?

M. Robertson: En partie oui. Mais pas entièrement. Non, je ne peux vraiment pas imputer cela à quelque secteur que ce soit de nos effectifs, mais il y a eu aucune opposition. Notez bien que je risque de soulever probablement beaucoup d'objections de la part des syndicats, lorsqu'ils auront entendu ce que j'ai dit.

Le sénateur Deschatelets: Je conviens avec vous, M. Robertson, qu'en ce qui concerne vos employés, il semble qu'ils soient financièrement préparés à la retraite. Ils semblent bénéficier d'un régime de pensions privé très sûr ainsi que du régime de pension du Canada, ainsi de suite, mais vous devez admettre qu'il y a 61 p. 100 de toute la main-d'œuvre qui ne fait partie d'aucun régime privé de pensions.

M. Robertson: C'est juste.

Le sénateur Deschatelets: Vous vous rendez compte de notre problème maintenant?

M. Robertson: Oui, sûrement. Peut-être ne devrions-nous pas confondre les deux questions, celle de l'âge discriminatoire, comme un de nos témoins l'a appelé—je suppose pour se moquer du racisme—et celle de la discrimination quand à la sécurité financière, ou quel que soit le terme que vous désirez

[Text]

for people who retire early or especially people who retire at the normal retirement age. We should not confuse those two issues, but in view of what we have just said it may well be that if in fact employees in our organization are well provided for and it seems to be working well, and the concern is to provide financial security, the recommendation should be in the direction of encouragement to employers to expand pension coverage in cases where it does not now exist; and it may well be that if there is to be any abolition of a compulsory retirement age, it should apply to those employers who are not providing adequate pension benefits and not to interfere with those organizations which now exist on a solid basis in terms of financial security.

Senator Deschatelets: Did you give any thought to the way in which the expansion of coverage could be done?

Mr. Robertson: No, and I would hesitate to dare suggest any sort of compulsory legislation obliging all employers to provide for it, although it has been done in terms of vacation benefits. A number of years ago, in most jurisdictions, especially itinerant tradesmen never had a vacation paid for by their employers. Then there were passed vacation pay acts which required all employers to collectively provide for their proportionate share of the vacation benefit each year. Therefore if an employee—and this was especially true of carpenters and so on—worked for a particular contractor for six months, another for three months and a third one for three months, the first employer paid 50 per cent of the vacation benefit, the second one 25 per cent, and the third one 25 per cent. So those things have been legislated, and other things have, but I would hesitate to suggest that that approach be taken with respect to pension benefits because the cost would be enormous and there could be severe dislocation. However, it might be phased in over a long period of time so that it could be digested and not be disruptive financially to the economy, in that the effect in terms of unemployment might be far greater than the benefits.

The Chairman: How much of a catastrophe would it be if instead of as now paying 1.8 per cent, the benefits were doubled and you were to pay 2 per cent?

Would that be a great catastrophe?

Mr. Robertson: It may not be, Mr. Chairman, as regards those who have existing plans that come close to these benefits, but in terms of those who do not now have plans it may be an extremely difficult financial burden, especially if it were to be provided overnight, as it were. I think that is what I understood the senator's question to be, the extension of pension benefits to employees who are not now covered.

Senator Deschatelets: The situation is that your company is an important company, but I suppose that the 61 per cent of people in the labour force who are not covered are working for small firms all across the country?

[Traduction]

employer pour exprimer le fait que les gens qui désirent prendre leur retraite plus tôt, ou particulièrement ceux qui prennent leur retraite à l'âge normal de la retraite devraient recevoir une pension suffisante. Nous ne devrions pas confondre ces deux questions, mais étant donné ce que nous venons de dire, il se peut fort bien que si, en fait, les employés de votre société sont bien pourvus et cela semble bien fonctionner, puisqu'il s'agit d'assurer la sécurité financière, les recommandations devraient viser à encourager les employeurs à participer davantage aux régimes de pensions, particulièrement ceux qui n'en ont pas; et il est fort possible que si l'âge obligatoire de la retraite était supprimé, cela devrait s'appliquer aux employeurs qui n'offrent pas de prestations de retraite suffisantes plutôt qu'aux sociétés qui ont actuellement une base solide en termes de sécurité financière.

Le sénateur Deschatelets: Avez-vous envisagé la façon dont on devrait procéder pour élargir la participation des employeurs aux régimes de pensions?

M. Robertson: Non, et je n'oserais pas suggérer quelque mesure législative que ce soit obligeant tous les employeurs à y participer, même si cela a été fait en ce qui concerne les vacances. Il y a un certain nombre d'années, dans la plupart des secteurs, et particulièrement les vendeurs itinérants n'avaient jamais eu de vacances payées par leurs employeurs. On a donc adopté une loi obligeant tous les employeurs à payer collectivement leur part de vacances à leurs employés chaque année. Par conséquent, si un employé—et ceci était particulièrement vrai pour les menuisiers, etc.—travaillait pour un entrepreneur particulier pendant six mois, pour un autre pendant trois mois et pour un troisième pendant trois mois, le premier employeur devait payer 50 p. 100 des vacances, le second 25 p. 100 et le troisième 25 p. 100. Par conséquent, on a adopté une loi à cet effet, mais j'hésiterais quand même à proposer que l'on adopte une telle mesure en ce qui concerne les pensions parce que le coût en serait énorme, ce qui pourrait entraîner une grave désorganisation. Cependant, on pourrait l'adopter graduellement à longue échéance afin d'éviter tout déséquilibre financier pour l'économie, en ce sens que les inconvénients sur le plan du chômage risquent d'être plus grands que les avantages que l'on en retirerait.

Le président: Qu'est-ce que cela représenterait si, au lieu de payer 1.8 p. 100 comme on le fait actuellement, les prestations étaient doublées et que vous ayiez à payer 2 p. 100.

Serait-ce une grande catastrophe?

M. Robertson: Peut-être pas, monsieur le président, pour ceux qui ont des régimes aux avantages semblables, mais, pour ceux qui actuellement n'ont pas de régime, cette mesure pourrait devenir un fardeau financier très lourd d'autant plus, si elle était adoptée du jour au lendemain telle quelle. Je crois que c'est ce que voulait dire la question du sénateur, c'est-à-dire d'offrir un régime de pension de retraite aux employés qui jusqu'à présent n'avaient aucune protection.

Le sénateur Deschatelets: C'est que votre société est une grosse entreprise; cependant je suppose que les 61 p. 100 de la main d'œuvre qui ne souscrit pas à un régime de retraite travaille dans de petites entreprises réparties dans tout le pays?

[Text]

Mr. Robertson: Right.

Senator Deschatelets: This is the problem we have, and I understand that you must also be concerned with this: what can we do to provide them with some security when they get to retirement age?

Mr. Robertson: The last witness made a suggestion that conceivably has a great deal of merit, and that is to provide some sort of a centralized scheme.

Senator Deschatelets: You do not know how glad we are to hear you about this.

The Chairman: What was his suggestion?

Mr. Robertson: Some sort of centralized scheme. I would hate to relate it to the Canada Pension Plan because it should be completely separate. Those small employers who are unable to develop and undertake a plan on their own because of the administrative costs or for other reasons could allow their employees to participate in that sort of a scheme, and as well be required, or one hopes would voluntarily agree to contribute towards that sort of plan, a collective plan.

The Chairman: Yes, but can you think of any better or cheaper plan that exists in the country today than the Canada Pension Plan in what it gives you in value for the money that you contribute?

Mr. Robertson: I hate to say "Yes"; that is, yes, I can think of other ones that would give you a better benefit, but the Canada Pension Plan, because of certain factors which are desirable, is in the long run going to be a very costly plan.

The Chairman: Why?

Mr. Robertson: Because of all these other benefits that are provided, like the early vesting, the portability and the other benefits. For the amount of contribution that is made, the ultimate pension benefit itself is much lower than it would be if it were not for all these other benefits that are provided. I am not saying they are wrong, but it does mean that the amount of pure pension benefit that you get out of the Canada Pension Plan for the amount of contribution is quite low, for those reasons.

The Chairman: Quite low?

Mr. Robertson: Yes.

The Chairman: For what reasons? The evidence before us is that there is no pension plan in any place that we have touched upon which compares with it. The cheapest rate is 5 per cent on any pension plan, and here you are getting a pension plan, with less money it is true, but you are paying 1.8 per cent.

Mr. Robertson: Well, I think in the end the cost will be very high.

The Chairman: In the end, you may say, but here we have been in business ten years getting that pension plan. We have heard from time to time that people have been saying, "You have not got it funded. You have not got enough money,"

[Traduction]

M. Robertson: En effet.

Le sénateur Deschatelets: C'est là notre problème, et je crois que vous devez également vous y intéresser: Que pouvons-nous faire pour leur assurer une certaine sécurité lorsqu'ils atteignent l'âge de la retraite?

M. Robertson: Le témoin qui m'a précédé a fait une suggestion qui pourrait être très intéressante, à savoir, de fournir un régime centralisé.

Le sénateur Deschatelets: Vous ne pouvez pas savoir à quel point cette suggestion nous plaît.

Le président: Quelle était donc cette suggestion?

M. Robertson: Un genre de régime centralisé. Je ne voudrais surtout pas l'associer au Régime de pensions du Canada, car le nouveau régime devrait en être complètement distinct. Les petits employeurs qui, pour des raisons de coûts d'administration ou autres, ne peuvent élaborer un régime qui leur serait propre et y souscrire pourraient permettre à leurs employés de participer à ce genre de régime ou les obliger; cependant, il est à espérer que l'employé accepterait de bon cœur de contribuer à ce régime qui serait collectif.

Le président: D'accord, mais connaissez-vous un régime qui serait meilleur ou moins dispendieux, au Canada que le Régime de pensions du Canada, pour ce qui est du rendement sur l'investissement fait?

M. Robertson: Cela me répugne de dire oui, mais, oui, je connais d'autres régimes qui offrent plus d'avantages; cependant, le Régime de pension du Canada, en raison de certains facteurs souhaitables, deviendra à long terme, un régime très coûteux.

Le président: Pourquoi?

M. Robertson: A cause de tous ces avantages offerts, notamment le droit de dévolution anticipée, la transférabilité et les autres avantages. Compte tenu de la contribution faite, la prestation de retraite en elle-même est beaucoup moins élevée qu'elle le serait si ce n'était de tous ces autres avantages offerts. Je ne dis pas que ces avantages sont inutiles; cependant, et pour ces raisons, le montant de prestation de retraite que vous retirez du Régime de pensions du Canada est assez peu élevé, par rapport à la cotisation.

Le président: Assez peu élevé?

M. Robertson: Oui.

Le président: Pourquoi? D'après les documents que nous avons, aucun des régimes de pensions que nous avons étudiés ne se compare au Régime de pensions du Canada. Pour tout régime de pension, le taux le moins élevé est de 5 p. 100 et avec le Régime de pensions du Canada, vous avez un régime qui dispose, il est vrai, de moins d'argent, mais vous ne payez que 1.8 p. 100.

M. Robertson: Je n'en pense pas moins qu'à long terme, le coût sera très élevé.

Le président: A long terme, c'est possible, mais nous étudions cette question depuis 10 ans. D'aucuns ont déclaré, de temps à autre, «vous n'avez pas assez de fonds, vous n'avez pas assez d'argent», alors qu'en fait, nous avons des milliards de

[Text]

when, as a matter of fact, we have billions in there waiting to be paid out. We have more money in this pension plan than we know what to do with at the present time, and as regards this canard that has been passed out about not having enough money and something is going to go broke, I do not know where you get it all, and you are telling us the same thing.

Mr. Robertson: Well, I hope you are right.

The Chairman: You hope I am right? We passed the figures around to members of the committee indicating what the real picture is, and everybody has them. I do not have it with me, but it is there. There is no question about it that the money is there, and the government has it.

Mr. Robertson: Well, quite a part from that, and that is another part of the issue, in terms of the pension benefit that the Canada Pension Plan provides—and I think that was the original question?

The Chairman: Yes.

Mr. Robertson: It is my opinion that the amount of pure pension benefit is lower than it would be if it were in some other type of plan, and this would be the sort of plan I was thinking about to cover employees, that it would not provide all these other benefits that are provided by the Canada Pension Plan.

The Chairman: What good is a pension plan to a low paid employee who, on the average, changes, his job five times in his lifetime, if he has not vesting, portability or indexing? The first job he has for three years and he walks away with nothing; from the second job he walks away with nothing, and the third job he walks away with nothing. At least here he has something which he carries over the rest of his life. How much better could he get?

Mr. Robertson: All of those things are highly desirable but it is all at a cost, and because of those features in the Canada Pension Plan the amount of pure pension benefit that is paid ultimately to the pensioners who receive the Canada Pension Plan is lower than it would otherwise be. I agree with you that the question of portability is a serious one in that in most jurisdictions in Canada now there is legislation such as that which was started, I believe, by Ontario about ten years ago with the 45 and 10 formula, which meant that if you were 45 years of age at least and had had ten years of service, then you had a vested pension. I know there has been some discussion as to whether that is portable. I view that as portable too, as some do here, in that if I go and work there, when I reach 65 that employer pays me a pension which is based on my first employment and the intermediate ones as well.

The Chairman: But he may have only three years with the employer.

[Traduction]

dollars en banque. Nous avons tellement d'argent dans ce régime de retraite que nous ne savons quoi en faire et pour ce qui est de ce cancan qui a été répandu à l'effet que nous n'avions pas assez d'argent et que le régime allait faire faillite, je ne sais pas d'où il provient; et voilà que vous nous répétez la même chose.

M. Robertson: J'espère que vous avez raison.

Le président: Vous espérez que j'aie raison? Nous avons distribué à tous les membres du comité des documents sur l'état financier réel du régime et tous les membres ont ces documents. Je n'ai pas les chiffres en mémoire actuellement, mais ils existent. Il n'y a pas à en douter; l'argent existe et le gouvernement l'a.

M. Robertson: Mis à part cet aspect, et c'est-là l'autre aspect de la question, pour ce qui est des prestations de retraite qu'assure le Régime de pensions du Canada—et je crois que c'était là la première question.

Le président: Oui.

M. Robertson: Je crois que le montant pur de prestations de retraite est moins élevé qu'il ne serait dans le cadre d'un autre genre de régime et il s'agit là précisément du genre de régime auquel je songe pour les employés, un régime qui n'offrirait pas tous les autres avantages qui sont déjà fournis par le Régime de pensions du Canada.

Le président: Quel est l'utilité d'un régime de retraite pour un employé peu rénuméré qui, en moyenne, change cinq fois d'emploi pendant sa vie active, s'il n'a pas de droit de dévolution, de transférabilité ou d'indexation? Il occupe son premier emploi pendant trois ans et il le quitte sans rien retirer; il quitte également son deuxième emploi sans rien retirer et la même chose se produit pour son troisième emploi. Au moins, dans notre régime, l'employé aurait toujours le même régime de retraite pour le restant de sa vie. Que pourrait-il demander de plus?

M. Robertson: Toutes ces choses sont très souhaitables, mais aucune n'est gratuite; et c'est précisément ces caractéristiques du Régime de pensions du Canada qui font que le montant pur de prestations de retraite qui est versé aux retraités en vertu du Régime de pensions du Canada est moins élevé qu'il ne le serait autrement. Je conviens avec vous que la question de la transférabilité mérite qu'on s'y attarde, car dans la plupart des juridictions au Canada, il existe une loi comme celle qui a été passée, je crois en Ontario, il y a environ dix ans pour adopter la formule 45-10 par laquelle si vous êtes âgé d'au moins 45 ans et que vous comptez dix années de service, vous avez le droit d'acquiescer la dévolution de votre régime. Je sais qu'il y a eu des discussions sur cette formule pour déterminer si elle est transférable. Je considère comme certaines personnes ici, qu'elle l'est, en ce sens que si je commence à travailler, lorsque j'atteindrai l'âge de 65 ans, l'employeur me paiera une retraite qui sera calculée d'après mon premier emploi, ainsi que mes emplois intermédiaires.

Le président: Mais vous n'auriez pu travailler que seulement trois ans avec cet employeur.

[Text]

Mr. Robertson: Yes. What I am saying therefore is that the qualification requirements conceivably should be reduced, and it should be less than ten years and less than 45 years of age.

The Chairman: But the point we are making is that he has no pension at all. What is the use of talking about what result he is going to get; unless he gets early vesting, portability and indexing he has nothing.

Mr. Robertson: In terms of those considerations, as I have just said, I think that the question of the basis of securing vesting is worthy of reconsideration. In the case of the example you have given, if the vesting requirements were two years and maybe some age requirement, then that particular employee that you have mentioned in that hypothetical example would have a vested pension benefit.

The Chairman: We had one witness in here who had one year of vesting and portability, and he had the whole thing in there. Of course, he maybe was a little richer than you are to be able to do it, but he did it with one year vesting.

Mr. Robertson: Now that can be accomplished, the improved vesting and portability, I believe, in economic terms a lot easier than indexing.

The Chairman: As regards the indexing, I did not touch that; I was going to hit you in a minute on indexing. On the question of indexing we have had "No" from everybody, and we are not blind to the fact that the answer in respect of indexing is "no", but then we have to come back to this, you heard the P.E.I. man say 8 per cent, and that is pretty high, and then you notice that the federal government has changed the act that is now going through. The question I ask you is this: you are a very generous employer, and I have not asked you what it amounts to, but before 1966 you paid a man or a woman a certain amount of pension. Since 1966 what inflation has done to that pension is just unmentionable, and there is nothing you have been able to do about it; you just said: "Goodbye John; we have done the best we could."

Mr. Robertson: No, we have done something.

The Chairman: What have you done?

Mr. Robertson: We have taken a number of *ad hoc* steps; by changing the period of pension calculation from ten to five years we increased it by 30 per cent in one fell swoop in one year, and in other years we have increased it to partially index that inflation, ranging on average from 3 to 6 per cent. On some they have been as high as 8. Now we have not done it every year.

The Chairman: Now you are in our ballpark. You see, what you have said is that you have been able to partially index.

Mr. Robertson: Yes, *ad hoc*.

[Traduction]

M. Robertson: Oui. Par conséquent, ce que je propose, c'est que les exigences d'admissibilité soient réduites et qu'elles soient de moins de dix ans de service et que le candidat ait moins de 45 ans.

Le président: Mais notre argument est qu'il n'a aucune pension. A quoi bon parler des résultats qu'il obtiendra; à moins qu'il obtienne assez tôt l'attribution de la quote-part patronale, la transférabilité et l'indexation, il n'a rien.

M. Robertson: Compte tenu de ces considérations, comme je viens de le dire, je pense que le principe de l'obtention de l'acquisition des droits vaut la peine d'être réexaminée. Dans le cas de l'exemple que vous avez donné, si la condition pour l'acquisition des droits était un délai de deux ans ainsi que peut-être une exigence au sujet de l'âge, cet employé que vous avez mentionné dans votre exemple hypothétique aurait alors acquis le droit à une pension.

Le président: Un des témoins qui avaient comparu ici avait acquis les droits et la transférabilité en un an, et il a versé toutes les cotisations requises. Bien entendu, il est peut-être un peu plus riche que vous pour avoir été en mesure de le faire, mais il l'a fait en acquérant ses droits en un an.

M. Robertson: Oui, je pense qu'il est plus facile, sur le plan financier, de permettre l'acquisition des droits et la transférabilité que l'indexation.

Le président: En ce qui concerne l'indexation, je n'y ai pas touché, mais dans une minute j'allais vous en parler. Pour ce qui est de l'indexation, tout le monde s'y est opposé, et nous tenons compte du fait que la réponse au sujet de l'indexation est négative, mais nous devons y revenir: vous avez entendu le témoin qui vient de l'Île-du-Prince-Édouard indiquer 8 p. 100, et c'est assez élevé, et d'autre part, vous remarquez que le gouvernement fédéral a modifié la loi qu'on est sur le point d'adopter. La question que je vous pose est la suivante: vous êtes un employeur très généreux, et je ne vous ai pas demandé les avantages que vous offrez à vos employés, mais avant 1966 vous versiez une certaine pension à un employé ou à une employée. Depuis 1966, on n'ose même pas parler des répercussions de l'inflation sur cette pension, et vous n'avez rien pu faire à ce sujet, vous avez simplement dit: «Vous devez prendre votre retraite, nous avons fait du mieux que nous pouvions.»

M. Robertson: Non, nous avons fait quelque chose.

Le président: Qu'avez-vous fait?

M. Robertson: Nous avons pris un certain nombre de mesures spéciales: en réduisant de dix à cinq ans la période pour le calcul des pensions à cinq ans, et nous avons augmenté les pensions de 30 p. 100 d'un seul coup en un an, et en d'autres occasions, nous les avons augmentées partiellement pour les indexer à cette inflation, cette indexation variant en moyenne de 3 à 6 p. 100. Pour certaines, elle s'est élevée jusqu'à 8 p. 100. Je dois avouer toutefois, que nous ne l'avons pas fait chaque année.

Le président: Maintenant vous revenez à ce que nous avons dit. Vous voyez, vous avez dit que vous avez été en mesure d'indexer ces pensions partiellement.

M. Robertson: Oui, spécialement.

[Text]

The Chairman: I did not like that *ad hoc* statement, but nevertheless it is *ad hoc*, all right—partially. Now the ordinary workman is sitting out there in left field paying his taxes and whatnot, and the indexing is going to public servants in the main and to other people. There is indexing and he is having to pay for it, but he gets none of it at all. We are playing with the idea that he has to get something. About what is the average pension that your people draw?

Mr. Robertson: It would vary so much over the last few years, and vary from employee to employee because it is based on their average earnings.

The Chairman: Well, take a ballpark figure. We have some idea as to what the average is ourselves.

Mr. Robertson: Let me see if I can recall some that have taken place recently. They would range from a few hundred dollars to \$1,000 plus. I am sorry I do not have that information, but I can get it for you.

The Chairman: Well, whatever it is, none of us has the exact figure.

Senator Bird: Five?

The Chairman: That was the average? No, that is not right. That was the one that the civil servants gave us you remember.

Mr. Robertson: If you were to take a period of five years it would average way, way down. I am just talking about the recent past, in the past short while, because salaries have increased greatly in the last five years, and therefore the amount of absolute pension would have increased dramatically.

The Chairman: Would it run into \$4,000 or \$5,000?

Mr. Robertson: The amount of the increase over that period?

The Chairman: No, no; the total pension.

Mr. Robertson: Oh gosh, it would be higher than that.

The Chairman: Higher than that?

Mr. Robertson: Yes.

The Chairman: I think they said five or six. All right, we will leave it at that without a figure.

Mr. Robertson: I would guess that currently it is more in the eight to ten range.

The Chairman: The pension?

Mr. Robertson: Yes, I would guess, but I could be guessing wrong.

The Chairman: Well, \$8,000 to \$10,000, all right. That includes social security, does it not? Is everything in there?

Mr. Robertson: That would not add that much to it.

The Chairman: If you add the social security it would give you another \$1,900, would it not?

Mr. Robertson: Yes.

[Traduction]

Le président: Je n'aime pas ce terme spécialement, mais néanmoins c'est spécial, très bien, partiellement. Or, le travailleur ordinaire est laissé à l'écart, il paie ses impôts et d'autres contributions, et l'indexation est accordées surtout aux fonctionnaires et à d'autres employés. L'indexation est appliquée, et il doit y contribuer, mais il n'en bénéficie pas. Nous jouons actuellement avec l'idée qu'il doit en bénéficier. Quel est le montant moyen des pensions que touchent vos employés?

M. Robertson: Ils ont tellement varié au cours de ces dernières années, et ils varient d'un employé à l'autre, parce qu'ils sont fondés sur leur salaire moyen.

Le président: Prenez un chiffre approximatif. Nous avons une certaine idée du montant moyen.

M. Robertson: Voyons si je peux me rappeler certains montants qui ont été versés récemment. Ils varieraient de quelques centaines de dollars à plus de \$1,000. Je m'excuse je n'ai pas ce renseignement mais je peux vous l'obtenir.

Le président: Quels qu'ils soient, aucun d'entre nous n'a le chiffre exact.

Le sénateur Bird: Cinq?

Le président: C'était la moyenne? Non, ce n'est pas le chiffre exact. C'est celui que les fonctionnaires nous ont communiqué, si vous vous souvenez.

M. Robertson: Si vous prenez une période de cinq ans, le montant moyen serait très bas. Je veux parler de ces dernières années, parce que les traitements ont augmenté sensiblement au cours des cinq dernières années, et par conséquent le montant des pensions complètes aura augmenté sensiblement.

Le président: Se situerait-il entre \$4,000 ou \$5,000?

M. Robertson: Le montant de l'augmentation au cours de cette période?

Le président: Non le montant total de la pension.

M. Robertson: Oh! non, il est plus élevé que cela.

Le président: Plus élevé que cela?

M. Robertson: Oui.

Le président: Je pense qu'ils ont dit cinq ou six. Très bien, nous nous en tiendrons là sans mentionner de montant.

M. Robertson: Je pense qu'actuellement il serait plutôt de l'ordre de huit à dix mille dollars.

Le président: Le montant de la pension?

M. Robertson: Oui, je crois, mais il est possible que je me trompe.

Le président: Très bien, entre \$8,000 et \$10,000. Cela inclut les prestations de sécurité sociale, n'est-ce pas? Toutes les autres prestations y sont-elles incluses?

M. Robertson: Elles n'augmenteraient pas tellement le montant des pensions.

Le président: Si vous ajoutez les prestations de sécurité sociale vous obtenez \$1,900 de plus, n'est-ce pas?

M. Robertson: Oui.

[Text]

The Chairman: \$1,900, that is a lot of money.

Mr. Robertson: I would prefer, if you want that information, to get it for you later and file it with you.

The Chairman: No, no. Now the question I am going to ask you, and I have been leading up to this, is: Are we not compelled to index a portion of that pension?

Mr. Robertson: I do not believe there should be necessarily a feeling of compulsion to do something about it if in fact in many cases the *ad hoc* voluntary or whatever you want to call them, arrangements, are providing a fair measure of protection against inflation. It is like the question of a compulsory retirement age. I very much favour the absence of legislative intervention if it is not necessary. If in fact on the basis of an assessment of the overall situation it would seem to be reasonably good in many situations, whether it is the question of the compulsory retirement age, the existence of one, or the absence of mandatory indexing, if in fact the voluntary arrangements are making adequate provision for the effect of inflation, then I would wonder about the wisdom of doing anything more.

The Chairman: You are one and there have been two others who have come before us and said they are doing something *ad hoc*, and the rest of them are doing nothing. That is the voluntary part of it, and it is up to them. You have it because yours is voluntary to begin with.

Mr. Robertson: Yes.

The Chairman: That is a different position, but the rest of them are doing nothing, and the people on pension are out there, they have been hit by inflation for the last five or six years, and they have been hit hard, and there is nothing they can do. Something has to be done about it and there is no use in saying on a voluntary *ad hoc* basis. You are not going to do it unless you do it by legislation. Now something has to come out of here. What proportion would be fair, in your opinion?

Mr. Robertson: I obviously could not object to the proposition that something should be done, because we have done something, but I hesitate to suggest or recommend that similar provisions be imposed on others. I find it difficult to give you a very concise rationale for that position other than various employers are faced with wide variety of circumstances, and whether it is the existence of pension benefits in the first instance or the indexing of those benefits, very careful consideration has to be given to the imposition of those benefits on a universal basis, in my view.

Senator Bird: Mr. Chairman, may I just ask one more question because I see the time is galloping on?

The Chairman: Yes, go ahead.

Senator Bird: It is not on this subject, but it is something that I would like to have answered. Some years ago I was invited by the Telephone Pioneers to make a speech in New York, and the other speakers were Toffler, who wrote "Future Shock", and Norman Vincent Peale. It was an extremely expensive function: we were very well-paid and we were put up at the Hilton in New York, and there were a lot of very

[Traduction]

Le président: \$1,900 cela fait beaucoup d'argent.

M. Robertson: Si vous voulez avoir ce renseignement, je préférerais vous l'obtenir par la suite et vous l'envoyer.

Le président: Non, non. Voici la question que je voulais vous poser, et à laquelle je voulais arriver. Ne sommes-nous pas obligés d'indexer une partie de cette pension?

M. Robertson: Je ne pense pas qu'il faille nécessairement se sentir obligé de faire quelque chose à ce sujet, si en fait, les accords spéciaux ou volontaires—appelez les comme vous voulez—offrent dans bien des cas, une protection satisfaisante contre l'inflation. Je rapprocherais cette question de celle de l'âge de la retraite obligatoire. Je préférerais de loin ne pas faire intervenir de lois si la chose ne s'impose pas. Si d'après l'examen de l'ensemble de la situation, on obtenait dans bien des cas des résultats raisonnablement satisfaisants, qu'il s'agisse de la question de l'âge de la retraite obligatoire, de la présence ou de l'absence d'une indexation obligatoire, parce que des accords volontaires suffisent à compenser les conséquences de l'inflation, il ne me semblerait pas avisé de faire quoi que ce soit d'autre.

Le président: A part vous et deux autres témoins qui ont aussi dit qu'ils prennent des dispositions spéciales à cet égard, tous les autres ne font rien du tout. La décision leur incombe et c'est à eux de la prendre. Vous vous avez prévu quelque chose.

M. Robertson: Oui.

Le président: C'est différent, mais les autres ne font rien, et les pensionnés souffrent de l'inflation depuis cinq ou six ans; elle les touche sérieusement et ils ne peuvent rien y faire. Il faut agir, et il ne sert à rien d'essayer d'y remédier par des dispositions spéciales volontaires. La seule chose à faire est de procéder par mesures législatives. Voilà la solution. Quelle proportion vous semble juste?

M. Robertson: Je ne peux naturellement pas nier qu'il faille faire quelque chose, puisque nous avons pris certaines dispositions, mais j'hésite à proposer ou à recommander qu'elles soient imposées à d'autres. Il me semble difficile de justifier très rationnellement ce point de vue, mais je vous dirais que les employeurs font face à des situations extrêmement différentes, et qu'il s'agisse de l'existence ou de l'indexation des prestations de pensions, il faut selon moi être extrêmement prudent si on veut imposer ces avantages sur une base universelle.

Le sénateur Bird: Monsieur le président, puis-je poser une seule autre question, parce que le temps presse?

Le président: Oui, je vous en prie.

Le sénateur Bird: Cela ne concerne pas cette question, mais j'aimerais qu'on me réponde. Il y a quelques années, j'étais invitée par l'organisation Telephone Pioneers à prononcer un discours à New-York; les autres orateurs étaient Toffler, qui a écrit «Le choc du futur» et Norman Vincent Peale. C'était une rencontre extrêmement coûteuse: on nous avait très bien payés et logés à l'hôtel Hilton de New-York, et il y avait beaucoup

[Text]

well-fed, healthy looking aged people there. Who paid for that?

Mr. Robertson: The Pioneers?

Senator Bird: Yes.

Mr. Robertson: Mainly the Pioneers, although the existing operating companies do support the pioneering activity. It is the largest industrial fraternal organization in the world with several hundred thousand members, as you may know. I did mention it in our submission.

Senator Bird: Yes, I saw it on page 4.

Mr. Robertson: Yes. To a very large extent they fund their own activities, but the companies do contribute financially to the Pioneer organization.

Senator Bird: These are all people who do voluntary work, like the Kiwanis or the service clubs, and it is probably good for older people to have some sense of being part of something instead of being suddenly left alone. This was what interested me.

Mr. Robertson: Yes.

Senator Bird: And I gathered that there must have been a considerable amount of money available because it was a very expensive show.

Mr. Robertson: Yes. Their philosophy is based on loyalty, faithfulness and service, and they believe they should exhibit those qualities in their work life.

Senator Bird: Do they meet as a group all along and do their work together?

Mr. Robertson: Yes, and people belong before they retire, so that they get into it gradually. They are eligible for membership now after eighteen years of service, so that they are active and retired people and so on.

Senator Bird: So they are all working together, because it seems to me that one of the horrors for many people in retirement is the sort of alienation from a group, not being part of anything. I thought this was a very interesting aspect of what perhaps other big firms could do to keep people from feeling that one day you go to the office and you are part of something, and the next day, bang, you never see anything of your former friends again.

Mr. Robertson: Yes. Right next to the cafeteria in the main building in Halifax there is a large room where they meet.

Senator Deschatelets: Are you using this Pioneer club for pre-retirement counselling?

Mr. Robertson: No, not really in the sense that you talk about pre-retirement counselling.

Senator Deschatelets: You do not feel that there is a need there to prepare your employees for retirement?

Mr. Robertson: There certainly is a need, but we are not meeting it in a comprehensive, organized way. We offer that

[Traduction]

de personnes âgées bien nourries et apparemment en bonne santé. Qui avait payé les frais de ce colloque?

M. Robertson: Les Pioneers?

Le sénateur Bird: Oui.

M. Robertson: En grande partie l'organisation des Pioneers, bien que les compagnies présentement en exploitation appuient les activités du groupe. Comptant plusieurs centaines de milliers de membres, c'est la plus grande organisation philanthropique industrielle au monde, comme vous le savez sans doute. J'en ai fait mention dans notre mémoire.

Le sénateur Bird: Oui, je l'ai vu à la page 4.

M. Robertson: C'est exact. L'organisation des Pioneers finance en grande partie ses propres activités, quoi que les compagnies participent au financement de l'organisation.

Le sénateur Bird: Ce sont tous des personnes qui font du travail bénévole, comme les membres du Kiwanis ou d'autres clubs de bienfaisance. Cela est probablement bon pour les personnes âgées qui ont la satisfaction de prendre part à quelque chose plutôt que d'être abandonnées soudainement à leur sort. C'est cela qui avait suscité mon intérêt.

M. Robertson: Je vois, oui.

Le sénateur Bird: D'après ce que je peux voir, les fonds devaient être assez considérables car ce fut une manifestation très coûteuse.

M. Robertson: Vous avez raison. Leur philosophie est fondée sur la loyauté, la fidélité et le service, et ils croient qu'ils doivent montrer ces qualités dans leur vie au travail.

Le sénateur Bird: Se réunissent-ils toujours en groupe et travaillent-ils ensemble?

M. Robertson: Oui, les personnes deviennent membres avant de se mettre à la retraite, de manière que leur participation soit progressive. Ils peuvent maintenant adhérer à l'organisation après 18 ans de service, ce qui fait qu'il y a des personnes à la retraite, d'autres sur le marché du travail et ainsi de suite.

Le sénateur Bird: Ils travaillent donc tous ensemble, c'est important parce qu'il me semble que l'un des malheurs de bien des personnes à la retraite c'est ce genre d'aliénation sociale, le fait de ne faire partie de rien. J'ai pensé que c'était là un aspect très intéressant auquel devraient songer d'autres grandes entreprises pour éviter qu'un jour on se sente utile quand on entre au bureau et que le lendemain, parce qu'on est mis à la retraite, on soit coupé de tout lien avec d'anciens amis.

M. Robertson: Oui. Ils se rencontrent dans une grande pièce immédiatement à côté de la cafétéria, dans l'édifice principal, à Halifax.

Le sénateur Deschatelets: Utilisez-vous ce club des Pioneers pour l'orientation des gens avant leur retraite?

M. Robertson: Non, pas vraiment de la façon dont vous concevez les services de planification de la retraite.

Le sénateur Deschatelets: Ne croyez-vous pas qu'il y a un besoin de préparer vos employés à la retraite?

M. Robertson: Il y a certainement un besoin, mais nous ne répondons pas à ce besoin de façon globale, organisée. Nous

[Text]

sort of advice on a voluntary basis through our Benefit Department, but it is not done on a comprehensive basis the way that it could be. Mind you, indirectly members of the Pioneers who have retired, of course, are meeting with those who have not, and in that way they find out about the consequences of retirement.

Senator Bird: Is that only people above a certain income level?

Mr. Robertson: Oh gosh, no. Whether it is the *stock savings plan* or whatever, we are completely democratic in the telephone industry in terms of all of these things, and you will find the officers in many cases are non-management people as well as management people.

Senator Bird: Most of the people at that meeting would not have been officers.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Mr. Chairman, I know that time is passing quite rapidly, but I wonder if you could, in a few words, Mr. Robertson, describe for the purposes of the record your brief references to the Maritime Telegraph & Telephone Company Limited, the Maritime Computers Limited, the Transcanada Telephone System, the Island Telephone Company, and we heard something of the Pioneers. Could you do that in a few words for the benefit of the report?

Mr. Robertson: Maritime Tel. provides telephone and other telecommunications services in Nova Scotia, the other telecommunications like network television, C.B.C. radio and all the computer services that telephone companies now provide. The Island Telephone Company provides similar services in Prince Edward Island. We once owned that company entirely, and over the years we have reduced our ownership interest, and now it is below 50 per cent. It is an investment; we do not become directly involved in its operations at all. Maritime Computers Ltd. is a wholly owned subsidiary of Maritime Tel. & Tel. that is involved in the provision of a full range of computer services, time sharing, developing so-called software programs for firms that have computers and do not have the capacity to do that, maintenance of those computerized systems, and so on. Finally, the Transcanada Telephone System is the organization that embraces all of the major telephone companies in Canada. We are all responsible for all of the facilities in our own individual territories but since telecommunication services in many cases are interprovincial, we use this organization to co-ordinate all those independent organizations to provide these interprovincial services.

Senator Williams: On page 4, at the bottom of the first paragraph, you say:

[Traduction]

offrons des services de planification à titre volontaire par le biais de notre département des avantages sociaux, mais pas sur une échelle aussi vaste que ce pourrait l'être. Remarquez que de façon indirecte, les membres de l'organisation Pioneers qui sont à la retraite rencontrent ceux qui ne le sont pas encore et cela leur permet de s'informer des conséquences de la retraite.

Le sénateur Bird: S'agit-il seulement de personnes dont le revenu se situe au-delà d'un certain niveau?

M. Robertson: Oh non. Qu'il s'agisse du régime d'épargne-actions ou autre, l'industrie du téléphone est tout à fait démocratique à cet égard et vous pouvez d'ailleurs constater que dans de nombreux cas, les responsables peuvent tout aussi bien être des employés subalternes que des membres du personnel dirigeant.

Le sénateur Bird: La plupart des participants à la réunion ne sont pas des responsables.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Monsieur le président, je sais que le temps passe vite, mais est-ce que vous pourriez, M. Robertson, décrire en quelques mots, aux fins du procès-verbal, les brèves observations que vous avez faites au sujet des sociétés *Maritime Telegraph & Telephone Company Limited*, *Maritime Computers Limited*, le *Réseau Téléphonique Transcanadien*, *Island Telephone Company*, ainsi que ce que vous nous avez dit concernant l'organisation Pioneers. Pourriez-vous le faire en quelques mots pour qu'il en soit fait mention au procès-verbal?

M. Robertson: La Société *Maritime Tel.* assure des services de communications téléphoniques et de télécommunications en Nouvelle-Écosse et d'autres services de télécommunications tels que réseaux de télévision, la radiodiffusion (*Radio-Canada*) et tous les services d'informatique qu'offrent actuellement les sociétés de téléphone. La société *Island Telephone Company* assure des services semblables dans l'Île-du-Prince-Édouard. Nous avons déjà été propriétaire à part entière de cette société, mais au cours des ans nous avons réduit notre participation qui est maintenant inférieure à 50 p. 100. Il s'agit d'un investissement; nous n'intervenons pas directement dans les activités de la société. La société *Maritime Computers Limited* est une filiale appartenant en totalité à la société *Maritime Tel. & Tel.* qui offre une gamme complète de services d'informatique, des ordinateurs en temps partagé et met au point des programmes de logiciels pour les sociétés qui disposent d'ordinateurs, mais qui n'ont pas les moyens de mettre des logiciels au point; la société s'occupe également de l'entretien de systèmes informatisés, et ainsi de suite. En fin de compte, le *Réseau Téléphonique Transcanadien* est un organisme qui englobe toutes les grandes compagnies de téléphone au Canada. Nous sommes responsables de tous les services offerts sur notre propre territoire, mais étant donné que les services de télécommunications sont, dans bien des cas, interprovinciaux, cet organisme coordonne tous les autres organismes indépendants afin d'offrir des services inter-provinciaux.

Le sénateur Williams: Vous déclarez à la page 4, à la fin du premier paragraphe:

[Text]

The average age of retirement from Bell is 59, with only 25 per cent of employees remaining until age 65.

In your opinion, what would be the reason for the 25 per cent remaining until they are 65?

Mr. Robertson: I would imagine there would be a variety of reasons. Somebody mentioned in an earlier brief—that some people continue to work because they really do not like it at home. That could be one of the reasons, and others would be that they are just not prepared to retire for a variety of reasons; and that they have not developed other interests could be one of the reasons why they do not wish to retire. Despite the fact that others have found the pension program to provide financial adequacy for early retirement, there are some of them who obviously do not consider the pension that they would get before 65 to be adequate. I am sure that is the reason in some cases, and that could be for a number of causes, during their life they may have encountered all sorts of expenses that others did not for various things or they may have been imprudent and so on. Again unfortunately we have not made any study of this, and it is most unfortunate that we do not have any information about basic questions like that. But I would hazard a guess that it would be for a variety of reasons such as those I have mentioned and others.

Senator Williams: Possibly communications is a factor. There is more of that in the technology of computers and so on and so forth. Now when an employee at 65 retires, does it take two retirements to make one new employee, or to hire one new employee to replace that retired person?

Mr. Robertson: I am sorry, I am not sure that I understand your question.

Senator Williams: What I am saying is simply that when a person retires he steps out. Does a new employee step in, or does it take two retirements to bring in one new employee with the advance in technology that exists today?

Mr. Robertson: It would depend. Over time the overall efficiency has been improving so there are fewer employees per telephone now than there were, because of the greater automation, mechanization and so on. Over a long period of time that would be true, but over a short period of time, like from the moment of retirement until the next morning, there would be very few cases when it would not be necessary to employ somebody else because otherwise we would not have had that employee. There may be rare exceptions to that, but we have been adjusting our work force over a period of years so that at any point in time we believe that there is a high degree of efficiency. So that there are few if any situations where the employee would not need to be replaced, otherwise that employee would not have been there.

Senator Williams: My final question relates to the first one. Those remain until they are 65, from your own experience and

[Traduction]

L'âge moyen de la retraite à la Société Bell est de 59 ans; 25 p. 100 seulement des employés demeurent en fonction jusqu'à l'âge de 65 ans.

A votre avis, pourquoi 25 p. 100 des employés conservent-ils leur emploi jusqu'à 65 ans?

M. Robertson: Je crois qu'il y a plusieurs raisons. Un mémoire précédent mentionnait que certaines personnes préféreraient continuer de travailler parce qu'elles n'aiment pas se retrouver à la maison. C'est peut-être une des raisons, mais il est possible que ces personnes ne soient tout simplement pas préparées à la retraite pour diverses raisons, notamment à cause du fait qu'elles n'ont pas développé d'autres points d'intérêt. Bien que certaines personnes possèdent un régime de pension qui leur assurerait un revenu suffisant en cas de retraite prématurée, d'autres considèrent que leur pension ne serait pas suffisante si elles prenaient leur retraite avant l'âge de 65 ans. Dans certains cas, c'est sûrement la raison véritable, attribuable à diverses causes; il est possible que pendant leur vie active, ces personnes aient eu à faire toutes sortes de dépenses que d'autres n'ont pas eu à faire ou qu'elles aient manqué de prévoyance. Je le répète, nous n'avons malheureusement fait aucune étude à ce sujet et il est malheureux que nous ne possédions aucun renseignement au sujet de questions aussi importantes. Je crois néanmoins pouvoir affirmer que cette situation est attribuable aux raisons que j'ai mentionnées et à certains autres facteurs.

Le sénateur Williams: Il est possible que les communications soient un facteur. Ces dernières occupent une place importante dans la technologie des ordinateurs, etc. À l'heure actuelle, lorsqu'un employé prend sa retraite à l'âge de 65 ans, faut-il deux retraites pour faire un nouvel employé ou pour engager un nouvel employé pour remplacer le retraité?

M. Robertson: Excusez-moi, mais je ne suis pas sûr d'avoir compris votre question.

Le sénateur Williams: Je disais simplement que lorsqu'une personne prend sa retraite, un poste est libéré. Est-ce qu'un nouvel employé est embauché ou faut-il attendre que deux personnes prennent leur retraite avant d'en engager un nouveau, étant donné les progrès technologiques qu'on connaît de nos jours?

M. Robertson: Tout dépend. Avec les années, le rendement global s'est amélioré et il y a moins d'employés par téléphone présentement qu'il y en avait autrefois, en raison d'une plus grande automatisation, mécanisation, etc. Sur une longue période, cela serait vrai, mais sur une courte période, disons, par exemple, du moment où une personne prend sa retraite jusqu'au lendemain matin, il y a très peu de cas où il ne serait pas nécessaire d'embaucher quelqu'un, étant donné qu'autrement ce poste n'aurait pas existé. Il peut y avoir de rares exceptions, mais nous avons rajusté notre personnel sur un certain nombre d'années et nous croyons qu'à n'importe quel moment notre entreprise est très efficace. Par conséquent, il y a très peu de cas, s'il y en a, où l'employé n'aurait pas besoin d'être remplacé, autrement ce poste n'aurait pas existé.

Le sénateur Williams: Ma dernière question concerne la première. D'après votre expérience et vos connaissances sur ce

[Text]

knowledge of this type of corporation, are they mostly, or are the majority of them outside workers or inside workers?

Mr. Robertson: It is a mixture of both, and I do not think it is a case of "mostly". There is a surprising number of outside workers who leave early, but there are a considerable number of those who remain until 65 who are outside workers. So there is no trend as yet, such as, let us say, 80 per cent office workers and 20 per cent only of outside workers who work to age 65. There is no such trend developing.

Senator Williams: Thank you.

Senator Cottreau: Mr. Chairman, I wonder if I might ask Mr. Robertson this question: Among the *ad hoc* benefits that the Maritime Telegraph & Telephone Company gives its employees is there some provision whereby an employee who has reached the stage of a year before retirement age can be left on the payroll, so that you give him his full salary and allow him to stay home and actually be in retirement before his actual retirement pension takes effect?

Mr. Robertson: Yes, we do that, but only when an employee retires. An employee is eligible, based on the years of service, to receive full salary for some period of time after they cease work. So it is saying the same thing in a different way, that is all. They do not immediately begin to receive a pension if they have been employees, and I cannot recall the actual schedule, but in order to try and smooth over this transition, there is a continuation of full salary.

Senator Williams: Thank you, Mr Chairman.

The Chairman: Are there any more questions?

If there are not, then on behalf of the committee, Mr. Robertson, I thank you, not only for the good brief, but for the way you replied to questions and the information that you gave us. It is a very efficient organization that you are running down in Nova Scotia, which is what we would expect of you.

Hon. Senators: Hear, hear.

The committee adjourned.

[Traduction]

genre de société, est-ce que la majorité des employés qui demeurent dans la population active jusqu'à l'âge de 65 ans sont des personnes qui travaillent à l'extérieur ou à l'intérieur?

M. Robertson: C'est un mélange des deux, et je ne crois pas qu'on puisse dire que la plupart des employés de 65 ans appartiennent à une certaine catégorie. Un nombre surprenant d'employés qui travaillent à l'extérieur quittent tôt, mais il y a également un nombre considérable de ces employés qui travaillent jusqu'à l'âge de 65 ans. Jusqu'à présent il n'y a pas eu de tendance manifeste, comme si on avait par exemple 80% d'employés de bureau et 20% seulement de personnes travaillant à l'extérieur qui travaillent jusqu'à l'âge de 65 ans. Une telle tendance n'est pas en train de se manifester.

Le sénateur Williams: Merci.

Le sénateur Cottreau: Monsieur le président, puis-je poser la question suivante à M. Robertson: En ce qui concerne les avantages spéciaux que la Maritime Telegraph and Telephone Company offre à ses employés, y-a-t-il une disposition qui permet à un employé, à qui il ne reste plus qu'un an à travailler, de rester à la maison et de recevoir le plein montant de son salaire, ce qui signifie qu'il prend sa retraite avant que sa pension entre en vigueur?

M. Robertson: Oui, nous faisons cela, mais seulement lorsqu'un employé prend sa retraite. La période pendant laquelle l'employé peut recevoir le plein montant de son salaire, après avoir cessé de travailler, est établie en fonction du nombre d'années de service. C'est la même chose dite d'une autre façon, c'est tout. Nos travailleurs ne commencent pas immédiatement à recevoir une pension, et je ne me souviens pas du barème en vigueur actuellement, mais, afin de faciliter cette transition, l'employé continue à recevoir le plein montant de son salaire.

Le sénateur Williams: Merci monsieur le président.

Le président: Y a-t-il d'autres questions?

Dans ce cas, au nom du Comité, je remercie M. Robertson non seulement pour son mémoire intéressant, mais également pour la façon dont il a répondu aux questions et pour les renseignements qu'il nous a donnés. C'est une société très efficace que vous exploitez en Nouvelle-Écosse, et nous n'en attendions pas moins de vous.

Des voix: Bravo! Bravo!

La séance est levée.

APPENDIX "23-A"

A BRIEF SUBMITTED
TO THE
SPECIAL SENATE COMMITTEE
ON
RETIREMENT AGE POLICIES

BY

HONOURABLE HAROLD A. COLLINS
MINISTER OF SOCIAL SERVICES
NEWFOUNDLAND AND LABRADOR

February 21st, 1979

1. Generally the Newfoundlander (Labradorian) did not really feel and think about retirement until the cash economy embraced the Province during the Second World War. Prior to the Second World War and union with Canada the Newfoundlander never retired but instead gradually reduced his work load because of old age and/or ill health. He would fish and cut wood, as long as he could, and it was common to hear about some fine old gentleman who was able to get along and who died after coming in from his garden or woodshed.
2. Similarly the Newfoundland woman contributed to the family's productivity, by helping to spread fish on the fish flake, working in the vegetable garden, carrying water, tending to animals, and in the raising of children. With the gradual approach of elder years her role receded primarily to the locality of the home where she continued to work with no thought of ever becoming completely inactive.
3. As unionization and employer-employee negotiations became more widespread, and with the effect of Old Age Pensions after Confederation the Newfoundlander was introduced to the idea of retirement and what it might mean to him. Consequently, as Newfoundland moved closer to the North American economy and values, retirement became to be more verbalized and structured.
4. Retirement age policies have a multi-number of social and economic implications for the Province. We are the Province with the highest percentage of persons from birth to 14 years of age - 33% while the Canadian average is 25%, and we have the lowest percentage of persons who are 65 years of age and over - 6.7% while the Canadian average is 8.9%. Thus, relative to the other Provinces it is safe to expect

large numbers of young Newfoundlanders to be entering the labour market. However, even though Newfoundland's population bulge is behind that of the Canadian average, already it can be seen to be tapering off. Consequently, as we move into the 1980's lesser numbers of young Newfoundlanders will be entering the labour market.

5. In light of the fact that large numbers of Newfoundlanders will be entering the labour force (albeit in decreasing numbers) during the next 20 years, one inclination would be to focus in on certain policy choices, particularly those which might on the surface and intuitively appear to contribute to the freeing up of positions and upward mobility. Mandatory retirement at 65 and liberalisation of early retirement appear to be attractive as they seemingly provide for the introduction and movement upward of young blood and ideas.

6. But would a focus on just a limited number of policies conform to Newfoundland's cultural traditions? Whatever compulsions and restrictions came from the natural elements and the availability and selling of fish, in the boat and in the gardens the Newfoundlander was independent with a great deal of freedom of choice. Therefore, it would seem reasonable and in line with the Province's traditions to choose retirement policies which provide to the individual the opportunity to exercise the maximum and reasonable control over his or her life pattern.

7. Would it be fair and humane to make use of inflexible mandatory retirement policies to cast off individuals for purposes of solving Newfoundland's high unemployment levels, and to forceably move the elderly into retirement without due respect to their expectations with respect to the later years of life? There must be equity among all individuals and social groups in society, and the worker thinking about retirement must have an availability of options before him.

6. This brief is centrally hinged on ultimate respect for the individual and his feelings, knowledge, and capability in making a choice which is both good for himself and for the community at large. Societal norms should not stifle the individual and his right to autonomous decision making, but instead should support and encourage it.

9. It seems that central to retirement age policies there are two central prerequisites, and once these two prerequisites are met many of the troublesome questions and issues associated with retirement would become clear:

1. The first prerequisite concerns the degree of awareness which people have with respect to their elder years. Why do people want to hang on? Do persons fully anticipate what to expect from their elder years? If one does not know what to expect there may be shock with associated loss of status. Are people being forced to retire who are not prepared? Employees should have opportunities where they can avail of pre-retirement education, which would assist individuals who are hanging on for no apparent reason, and also assist persons who have anxiety about retirement. It might be mentioned here that the Newfoundland Public Service Commission has introduced pre-retirement planning seminars for Public Servants who are approaching mandatory retirement or those who are contemplating voluntary retirement. Spouses of employees are also encouraged to attend these seminars. Possibly, pre-retirement education and counselling could be more commonly incorporated into employer-employee contracts. Overall then the employee should be in an environmental milieu where he is presented with opportunities to think about forthcoming years when his productivity may begin to decrease and/or his work interests may take a different direction.

2. The second prerequisite is that there must be sufficient retirement income to meet daily needs. Individuals lack an independence of choice if one's income is insufficient to live in the community and engage in normalized and integrated activities. In Newfoundland the Pension Plan system (Old Age Security, Guaranteed Income Supplement, Canada Pension Plan excluded) presently covers less than one half of the employed labour force. More specifically, in 1976, two out of every three men and three out of every four women who participated in employer-employee pension plans were members of those plans operating in the public sector. This pattern of concentration in the public sector is in part attributable to the traditional importance of this sector as the employer of a larger portion of the Newfoundland labour force. The present situation then is characterized by a heavy concentration in the public sector while the major part of the private sector does not enjoy the benefit of private pension plans. This is, in part, dictated by the industrial structure of the Newfoundland economy which reflects a high incidence of small business (involving more than 60,000 people in total), high unemployment, and the predominance of seasonal employment (which in itself mitigates against real efforts to enhance pension portability). These structural problems will perhaps impede any extensive automatic growth of the private pension system in Newfoundland. Overall, the average pension coverage for all employees is 33% in Newfoundland which is well below the 1974 national average of 41%. The most notable feature is the disparity in the Newfoundland construction sector which lags far behind the nation as a whole.

Newfoundland women are placed in an even more precarious situation for they traditionally have a low labour force participation rate and to a large extent are dependent on their spouses. Also, related to the latter point is the fact that generally the private sector pension plan system does not have adequate survivorship provision.

10. The Newfoundland Government is concerned about the fact that in 1975, 61% of unattached Senior Citizens and 22% of elderly couples were below the Statistics Canada revised low income cut-offs. This apparently is related largely to the inadequacy of the private pension plans. In total, almost 50% of pensioners were below these poverty lines. This concern is underlined because in terms of the number receiving the Guaranteed Income Supplement, Newfoundland is well above the national average. Furthermore, this income deficiency is exasperated by the existence of Newfoundland being substantially above the national average in terms of cost of most basic needs, for example - food which is the highest in Canada and 15% above the national average. The idea of a rural family financially being in a more advantageous situation relative to the urban dweller appears in many instances to be a fallacy, particularly as it applies to Northern Newfoundland and Labrador where basic need prices reach near to being phenomenal.

11. Fulfilment of the above two prerequisites would go a long way to enhance the individual's capacity to make independent, knowledgeable, and unpressured decisions concerning this major transitional period. Granted, if the individual has been subject to adaptive anxiety during most of his life, pre-retirement education and the assurance of adequate

retirement income may not be effective in alleviating worries pertaining to retirement which in essence really is not an isolated state of development in life but is dependent on how the individual has experienced life's earlier hurdles.

12. EARLY RETIREMENT

Newfoundland supports continued flexibility around early retirement prior to 65 years of age. Optional retirement at 55 as it is practiced today should be continued although it is recognized that benefits are limited to those who are actually members of a pension plan and have the sufficient number of years service or money accumulated. Pension benefit levels around age 55 should be maximized as much as possible contingent on funding and actuarial factors. Flexibility with regard to early retirement is needed for those individuals who want to retire for reasons of ill health, mental and physical exhaustion after years of work in hazardous occupations, for those who lack or lose motivation in their present job, or find themselves in unemployable situations late in life. Early retirement flexibility should not be viewed as a way to remove individuals permanently from the labour market; on the other hand it could be a means by which a person could get a breather or consolidate his position and thereby later move back full or part-time into the work world and/or into satisfying community activity. It could also be a way whereby workers disinterested in present jobs could move into jobs more satisfying and thereby become more productive. Newfoundland particularly in the past has had large numbers of workers who have developed poor health and handicaps from working in fishing, mining, woodwork, and other hazardous or wearing occupations.

13. WORK OPPORTUNITIES AFTER SIXTY-FIVE

The Province of Newfoundland supports the idea of providing more imaginative employment opportunities for individuals after the age of 65. We say this with hope considering that the provincial population bulge is now tapering off with decreasing numbers of young people entering the labour market, and considering that the future economy based on resource development looks very hopeful. Senior Citizens full of vim and vigor with years developing mature judgment and experience should be expected and welcomed to participate in those future years when the economic opportunities are expected to be more plentiful.

14. It is recognized that there are major concerns concerning the abolition of mandatory retirement at 65 in that positions still retained by seniors will not be available for younger workers and concern over the impact on upward mobility and promotion. However, based on the information emanating now from the United States with respect to companies who never had mandatory retirement, it appears that the numbers who will continue to work past 65 will be small. Furthermore, since Congress changed the mandatory retirement age from 65 to 70 in the United States, again the numbers who have chosen to work past 65 appear to be minimal, although it is still too early to assess the impact of the change. Mandatory retirement could be retained for top level executives based on the view that creative thinking is crucial at the top. (These executives presumably would have adequate pension benefits built up and have a fairly good potential to move into other kinds of jobs if they still desire to be employed.) There is also the position that upward mobility in organizations is influenced more by death, accident

and sickness than by permitting workers to work past 65. Nevertheless, there are other factors such as; will deconditioning from the idea of retiring at 65 result in more people wanting to work past 65 particularly as it becomes accompanied by improvement in health habits and conditions? Also, rates of inflation may be influencing persons to hang on as long as possible because of anticipated insufficient retirement income.

15. With reference to the quality of management I am confident that employers are capable of reviewing and updating their personnel evaluation systems with respect to the worker (of any age) who is failing to meet job expectations. When faced with these unfortunate situations I am sure that objective performance criteria can be worked out to facilitate a decision to retire or possibly to accept a job with lesser demands and responsibility. With respect to the latter, new organizational values should be researched which help the worker feel that by accepting a job with lesser responsibility there is no loss of inner worth or status.

16. Another idea which appears promising in terms of exploration is that of gradual phasing out of work and into retirement in an effort to reduce the anxiety frequently associated with the abrupt cessation of work. Ideas such as:

1. the shift theory where the hours of work are reduced;
2. sharing of the work load in combination with the shift theory whereby two workers presently doing two jobs may decide to do one job thereby allowing the other job to become vacant. One of the workers could work in the morning while the other in the afternoon and;

3. allowing people time off something similar to the University sabattical year;

would all be ideas for facilitating the transition and as well freeing up positions on a contractual or permanent basis.

17. Overall then, it seems with reference to flexibility of retirement any new opportunities for persons to defer retirement must go hand in glove simultaneously with liberalisation of early retirement provisions. More specifically, within the context of employer-employee agreements while nominal retirement ages could still continue to be set, rigid and inflexible applications of these dates should be discouraged. It is not uncommon to come across the individual with several dependents facing compulsory retirement, still eager and productive but having the prospect of insufficient pension income.

18. The latter point begs the question of the fact that Newfoundland does not at present have regulatory pension legislation, and this is furthermore underscored in that the private sector is well below the national average in terms of coverage. The Province has initiated studies into this question with respect to: a) appropriate times for vesting and locking-in of contributions, b) the question of portability, and c) what is a very important component, that of a central investment fund with associated administration which has advantages of keeping investment within the Province in addition to facilitating growth and expansion of pensions.

19. Pursuant to the prerequisite that workers should have the opportunity to anticipate what to expect in the later years the Speech from the Throne delivered in Newfoundland on December 4, 1978, declared an examination of the entire system of care for the elderly

with value being placed on community-based home support services. The Speech from the Throne also declared the introduction of a program in which the Newfoundland Government will pay the major share of the cost of prescription drugs for all Senior Citizens. Subsidized services such as the above should enable the elder worker as he approaches retirement to avoid anxiety or even panic and thereby contribute to the spirit of independence and self initiative.

20. It is with some alarm that we have examined Retirement in Canada: Volume 2, 1977, one of Health and Welfare Canada's staff working papers which analyses information collected by the Retirement Survey. Respondents living in apartments or rooming homes/other accommodation, were the most discontent and correlating with this was that 70% - 80% of respondents preferred their own home. Newfoundland always has had a very low percentage of household heads 65 and over who rent (5%) and with the increasing numbers of seniors in Newfoundland who are now choosing to rent, it is hoped that they will be comfortable and hopefully with the aid of home support services their lives in apartments will be made more enjoyable.

21. This brief has been written with the understanding that some of the pressures of the kind existing in the United States and other Provinces may not exist to the same degree and nature in Newfoundland and Labrador. (To illustrate, there have been no appeals to the Provincial Human Rights Commission nor to the Provincial Ombudsman concerning retirement discrimination based on age.) Undoubtedly these pressures sooner or later will develop in our Province.

22. The brief is founded on the necessity for pre-retirement awareness and adequate retirement income. Once these two conditions are met and if the worker is viewed by society as deserving equity with respect to resources and opportunity, the citizen should then be in a position to exercise a maximum degree of choice with a minimum of compulsion.

APPENDIX "23-B"

GOVERNMENT OF PRINCE EDWARD ISLAND

BRIEF

TO THE

SPECIAL SENATE COMMITTEE

ON

RETIREMENT AGE POLICIES

Submitted by:

THE HONOURABLE GEORGE A PROUD
MINISTER OF LABOUR.

5th March, 1979.

TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION	
PRINCE EDWARD ISLAND LABOUR FORCE	
EMPLOYMENT IN THE CIVIL SERVICE	
RETIREMENT POLICY AS A MANAGEMENT TOOL	
PREPARING FOR RETIREMENT	
LACK OF UNIFORMITY IN PENSION PLANS	
DEMOGRAPHIC ISSUES	
CONCLUSION	

I N T R O D U C T I O N

As Minister of Labour and as Minister Responsible for the Civil Service for the Province of Prince Edward Island, I am pleased to present a brief to your Committee.

Our Government has concerns about retirement policies for civil servants, particularly in the area of retirement age and retirement income.

Our Province, because of its size and its small industrial base, is in a rather different position than other larger Provinces and cities across Canada. As a result, we must consider our economic situation and the implications any changes in retirement policies would have on our Civil Service and ultimately on the Provincial economy as a whole

PRINCE EDWARD ISLAND LABOUR FORCE

The size of Prince Edward Island's population in the working age groups (defined by Statistics Canada as 15 and over) increased by 14,000 between 1971 and 1977. The size of the Province's labour force increased by 10,000 during the same period.

The participation rate* of youth in the Prince Edward Island labour force has increased considerably. In 1971, the participation rate of youth aged 15 - 19 was 33.3%; by 1977 the rate had increased to 50.3%. In the age bracket 20 - 24, the participation rate increased from 66.7% in 1971 to 74.7% in 1974.

In addition to increased participation by youth in the labour force, the sharp increase in the number of women joining the labour force cannot be ignored.

From 1971 to 1977 the number of women in the Prince Edward Island labour force increased by 7,000 or approximately two-thirds of the overall increase in the labour force. The participation rate of women increased from 34.2% in 1971 to 43.3% in 1977.

Another factor contributing to the increased labour force is the turn-around in migration patterns. For the period 1971 to 1976, Prince Edward Island experienced a net inter-Provincial migration of +3,754 persons as compared to the preceding six year period which showed a net inter-Provincial migration of -2,763.

* (percentage of population in the labour force)

Despite the significant increases in employment levels, the extent of unemployment and unemployment rates has not been reduced. While 1971 showed a labour force of approximately 40,000* with an unemployment rate of 7.5%; 1977 showed a labour force of approximately 50,000* with an unemployment rate of 10%.

In January of this year, our labour force was at a level of 52,000* persons of whom 6,000 were unemployed, for an unemployment rate of 11.3%.

As our economy is particularly prone to the seasonal employment syndrome, it is vitally important that the Provincial Government, as the largest employer in the Province, can be in a position to offer as many year-round jobs as possible. In a time when there are more people than jobs, voluntary retirement could only worsen the employment picture on Prince Edward Island.

* (seasonally adjusted)

EMPLOYMENT IN THE CIVIL SERVICE

A study done in 1976 by the Prince Edward Island Civil Service Commission on the turnover rate of civil servants, illustrates the job opportunities for the four year period from 1971 - 1975. The total turnover of permanent positions between 1971 and 1975 was 1,572. Of these, 142 or 9.3% were positions vacated due to retirement. While this number may seem relatively small, it constitutes a significant number of the total permanent positions available.

We recognize that these positions vacated by retirees are not immediately filled by young people who are fresh from technical or professional schools; however, subsequent vacancies which occur because of promotions, do provide much needed vacancies for younger people in our Government organization.

We, as employers, cannot ignore the career aspirations of our younger population nor the growing number of women in the labour market, whose ambitions may be frustrated by the lack of job opportunities due to the extended employment of persons in more senior positions.

We must be concerned about impediments to the kind of organizational regeneration that can best be effected by the infusion of new employees. If we encourage voluntary retirement, that is, open the age of retention beyond the age of 65, we may be faced with severe repercussions to a large segment of our labour force.

We are not suggesting that we place a higher level of importance on the youth of our Province, but we must recognize their potential, not only as employees, but as responsible citizens and future leaders of our Province, and attempt to retain our young people on Prince Edward Island.

RETIREMENT POLICY AS A MANAGEMENT TOOL

Under the present pension system within the Prince Edward Island Civil Service, an individual must retire at age 65. Retirement (with an annuity) for disability reasons is permitted earlier, provided the employee has ten years of pensionable service. As well, employees may voluntarily retire within the age range of 60 - 64, without an actuarial reduction.

Instructional staff in our educational system have a pension scheme similar to the Civil Service, although teachers are permitted to retire voluntarily from age 55 up, provided they have 30 years of pensionable service. If teachers retire at 55, they do have to accept a small actuarial decrease.

Mandatory retirement for the Civil Service at age 65 provides a dignified means of retiring all employees who enter our work force knowing that mandatory retirement at age 65 is one of the terms of employment. It also has the advantage of providing equitable treatment to all employees.

For teachers in particular, mandatory retirement is seen as a highly desirable management method of regulating the number of required teachers. Declining enrolment in our school system is approaching alarming proportions. As the number of children entering the school system decreases, so does the required number of teachers. Mandatory retirement, at an even earlier age may become necessary as an alternative to lay-offs, and as an equitable method of phasing out teaching positions.

Forecasting and planning for future manpower needs within the Civil Service, and preparing employees for future promotions, all require prior knowledge of anticipated retirements. Voluntary retirement would present a major obstacle to these necessary management tasks which are essential to a service industry such as government.

PREPARING FOR RETIREMENT

From the individuals point of view, the economic problems associated with aging are influenced by the individuals ability to choose an appropriate pattern of work, leisure, consumption and savings, throughout his/her working years. Planning for retirement years is too often left until one or two years before actual retirement when any meaningful planning is not possible.

It seems that many persons who express an interest in remaining in the work force after age 65, do so, not because they particularly want to continue in the work force, but because they find they have not planned or developed any other interests to occupy their time, nor have they planned or developed financial resources sufficient to maintain their present standard of living after retirement.

Age of retirement does not seem to be the problem, but rather a lack of mental and financial preparation for retirement. Persons, if permitted, could work until 75 or 80 and still not be prepared for, nor accept retirement as well as someone who retires well-prepared at 55 or 60.

The Prince Edward Island Government recognizes this problem of lack of preparation. The Government, through the P.E.I. Civil Service Commission, is attempting to assist civil servants in planning for their retirement. Seminars are given which include discussion and information on such topics as post-retirement activities, finances, housing, health, adjustment to life style and legal matters. While we, as a Government believe it is the employees' responsibility to become aware that they will eventually be

retiring and make ready for it, we are willing to assist them as much as we can.

For employees with long service, the economic implications are not overly serious.

Employees who have 35 years' service with the Government, can retire with a pension equal to 70% of the average of their highest three years of salary. Thus, a secretary or truck driver who has completed 35 years' service and whose average earnings over their highest three years were \$12,000, can retire on a pension of \$8,400 per year. This of course would include their Canada Pension.

LACK OF UNIFORMITY IN PENSION PLANS

We must also look at the private sector in Prince Edward Island; for what we as a Government do, will have a major impact on them. Again, we would emphasize that retirement age does not seem to be the problem but rather retirement income and lack of preparation for retirement, especially for those employees who work in the private sector.

Although indications are that employer-sponsored pension coverage is increasing on Prince Edward Island, the increase in pension coverage will not be sufficient unless reasonable vesting provisions, better portability and indexing of pensions is instituted. It should be noted that even if we reached a situation where all employees on P.E.I. were covered by pension plans, many workers who changed jobs several times during their working life could end up with no pension benefits upon retirement age (be it 65 or 80!) because of the lack of portability of his/her pension benefits from one employer to another and poor vesting rights. We realize that Quebec, Ontario, Saskatchewan, Alberta and Federal Government employees are covered by legislation that requires all employer and employee contributions to pension plans, after the employee has reached age forty-five and completed ten years of service, be retained in the fund to provide the employee with a retirement income. This is not the case on Prince Edward Island. However, our civil servants do have a vesting provision of ten years, and we do maintain portability agreements with some other Governments.

The other aspect of pension income that is perhaps even more serious than poor portability and vesting, is indexing. We all know of persons who retired five years ago on a reasonable pension, but one that was not indexed. Today, his/her pension is quite meagre - inflation is the most important deterrent to pension viability. Without some type of flexible indexing, this problem will continue and defeat other attempts to solve retirement income problems.

Perhaps a solution to the problem of retirement income for those employees who do not have access to secure pension plans, is to shift any funding of employer and employee contributions to a plan such as an R.R.S.P. so that the employer could transfer his/her own fund from employer to employer as he/she progressed through their working life. While this would take care of any vesting and portability problems, it could result in a lower pension for the employee who has long term employment with an employer offering a final average plan.

The Canada Pension Plan could also be looked at as a way to protect many employees with insufficient coverage. For those employees who work for a small firm who cannot afford a pension plan, it might be advantageous to structure the Canada Pension Plan so that it could provide increased coverage.

DEMOGRAPHIC ISSUES

It is becoming a well known fact that our population is aging. Many Canadians are afraid that the demographic shift toward an older society will create a heavy pension burden and a labour shortage problem.

To obtain some perspective on what may happen in demographic terms, let us look at Statistics Canada projections.

It is projected that the percentage of the population aged 65 and over will rise slowly from 8.7% of the total population in 1976 to 11.9% in the year 2001. As the baby-boom retires, the percentage will rise to 20.2% by the year 2031. It should be noted, however, that the population aged 0 - 17 years will decrease both relatively and absolutely during the same time period.

The net effect of these shifting demographic components is that the age population, 18 - 64, as a percentage of the total population will rise until the end of the century and then decline to 59.5% in 2031, which leaves it almost the same level as it is today - 59.9%. The overall dependency rate - that proportion of the population outside the age group 18 - 64 will virtually remain unchanged.

While it is possible to predict that there will be a heavy pension burden, it is also quite probable that other costs to society, such as education, will be drastically reduced because of the smaller percentage of our population in the 0 - 17 age bracket.

A shortage in the labour force is possibly another prediction that will become a reality. However, technological changes and shifts in immigration patterns may render any labour shortages null and void.

CONCLUSION

The Government of Prince Edward Island realizes that there are problems facing our retiring population - particularly in the area of retirement income. However, we feel that for civil servants within the Prince Edward Island Government, a policy of mandatory retirement at age 65, with possibly a move to voluntary retirement, as early as age 55, is desirable. Given our size and economic situation, we believe that this type of policy is very necessary.

We can identify a serious lack of uniformity in pension coverage and benefits such as portability, vesting and indexing, across Canada and on Prince Edward Island. This, we believe, is the most crucial part of the retirement income problem and is the one most in need of improvement.

In closing, we would like to state that our position is not totally inflexible. While we believe it reflects the needs of our society for the present, we realize that the future may bring situations which will force us to reconsider our position and bring it in line with the economic and societal needs of our employees.

APPENDIX "23-C"

SUBMISSION
BY
MARITIME TEL & TEL CO. LTD.
TO THE
SPECIAL SENATE COMMITTEE
ON
RETIREMENT AGE POLICIES

March 13, 1979

CONTENTS

1. Description of Maritime Tel & Tel Co. Ltd.
2. Current Retirement Practices
3. Current Pension Benefits
4. Rationale
5. Recommendations

DESCRIPTION OF MARITIME TEL & TEL CO. LTD.

- 1.1 Maritime Tel & Tel is an investor-owned Company providing telephone and other telecommunications services throughout Nova Scotia. It was incorporated in 1910, and currently employs 3,550 people. Its investment in facilities and equipment currently exceeds \$500 million.
- 1.2 The Company was incorporated by a special act of the Legislative Assembly of the Province of Nova Scotia, and the provision of its services are subject to the regulatory authority of the Board of Commissioners of Public Utilities for the Province of Nova Scotia.
- 1.3 The Company also has interest in two subsidiary operations, owning approximately 40 per cent of the common shares of The Island Telephone Company Limited (serving Prince Edward Island), and 100 per cent of the shares of Maritime Computers Limited, an organization which markets and services computers and computer technology in the Atlantic Region.

- 1.4 The Company is one of nine members of the Trans-Canada Telephone System, whose primary role is to provide interprovincial telephone and telecommunications services. It is also a member of the Canadian Telecommunications Carriers Association, whose primary function is to foster industry-wide co-operation in telecommunications.
- 1.5 Approximately 2,600 of our employees are unionized, being represented by the International Brotherhood of Electrical Workers and the Telephone Employees Union.

CURRENT RETIREMENT PRACTICES

- 2.1 Retirement policy at Maritime Tel & Tel requires all employees, regardless of position, to retire at age 65. There is provision for specific exceptions at Company request, but this has very seldom been exercised.
- 2.2 This policy was introduced in 1965, in response to a general move toward mandatory retirement, and as an aid to both employees and Company in the orderly planning of retirement and the creation of new employment opportunities for younger Nova Scotians.
- 2.3 Since the introduction of mandatory retirement at Maritime Tel & Tel, some 232 employees have retired on pension. Of these, 150 retired before the mandatory age of 65, and the balance at age 65. The Company has no firm statistics on the number of this latter group who would have wished to continue working. During the years 1976 and 1977, the average age of retirement from the Company was 59; during 1978, this average age was 56. While we do not expect this low 1978 average to continue

in the near future, we do expect the average retirement age in our Company to continue to decrease.

- 2.4 Our experience in this respect is exactly paralleled within the entire Bell Telephone System in the United States, comprising more than 1 million employees. The average age of retirement from Bell is 59, with only 25% of employees remaining until age 65.
- 2.5 The Company believes there are three main causes of this decreasing retirement age: increased and more flexible pension benefits which remove some of the financial necessity of continuing work to a later age; a high incidence of physically demanding jobs common to our industry as compared to more office-oriented occupations; and third, a general trend toward earlier retirement either to pursue "second careers" or to enjoy the relaxation and free time to devote to developed hobbies and interests.
- 2.6 The telephone industry is perhaps unique in that active and retired employees with long-service cooperate in a group called the Telephone Pioneers. This organization is international in scope,

and very localized in its activities. The Pioneers bring their manual and management skills, coupled with their knowledge of the communications industry to bear on community projects, and, more particularly, to develop learning and operational tools for the handicapped. Many of our retired employees participate in the Pioneers, turning their skills and free hours to the attention of very worthwhile projects.

CURRENT PENSION BENEFITS

3.1 The pension plan of Maritime Tel & Tel was introduced in 1917. It has always been a non-contributing plan, with total costs being born by the Company. With the introduction of the Canada Pension Plan in 1965, the Company integrated its plan with the Canada Pension to create the plan now in force.

3.2 Our pensions are grouped into 4 categories, reflecting levels of service and age requirements:

1. For employees reaching age 60, with 15 or more years of service;
2. For employees reaching age 55 and with at least 25 years of service, or for employees of any age with 30 years of service;
3. For employees reaching retirement age, with required years of service, but whose normal working hours, per day have not been sufficient to qualify them for Categories 1 or 2;

4. For employees more than 45 years old, and having at least 10 years service, who leave the Company, and who do not qualify for other pensions. This constitutes a portable, deferred pension with full vesting, payable at age 65.

3.3 All pensions are calculated on the best 5 years average earnings, and based on length of service. On retirement prior to age 65, $1\frac{1}{2}$ per cent of the best five years average is applied for each year of service.

3.4 On retirement at age 65, or when pensioners reach 65, the pension is integrated with the Canada Pension Plan as follows:

- a) $1\frac{1}{2}$ % of average income for each year of service prior to 1966 and
- b) 1% of average income up to Yearly Maximum Pensionable Earnings (YMPE) maximum, and $1\frac{1}{2}$ % of average income above this ceiling, for each year of service after 1965.

3.5 Survivor Pensions are automatically provided for the spouse of any employee eligible for pension benefits who dies prior to retirement. A retiring employee may, at his or her option, choose a survivor pension benefit which would continue providing a pension for the spouse in the event of the death of the pensioner. In both cases, the survivor pension is one-half of the actuarially reduced pension of the deceased employee.

3.6 Our pensions are not indexed to the C.P.I., but pension supplements have been made in almost every year since 1969 to assist retired employees dealing with inflation. These increases have been related to the length of time retired, and have been as high as 30%, while more normally in the 3 to 6 per cent range.

RATIONALE

- 4.1 All employers operate in a competitive market when searching for new employees and holding those currently on staff. They must therefore maintain an employment program -- part of which includes pensions and retirement benefits -- which is attractive to new and existing employees, and which is competitive with other employers.
- 4.2 At the same time, a company such as Maritime Tel & Tel is a large employer in the context of Nova Scotia. We believe we therefore have a responsibility to ensure our employment and benefit practices are generally within the confines which the provincial economy places upon other and often smaller employers. For example, we believe our pension benefits and salary levels cannot greatly exceed those of smaller employers as this would result in an unfair competitive advantage in the employment market.
- 4.3 We believe the various arguments in favor of a specific retirement age as set by individual companies, outweigh those which would lead to an open-end retirement policy.

- 4.4 Advance knowledge of retirement and retirement policies, by both employer and employee can greatly assist in long-range planning of employment and promotion opportunities. A specified date for retirement also brings home to older employees the necessity for personal planning as retirement approaches.
- 4.5 We believe that with a specified retirement age, employers often retain an employee approaching retirement, whose contribution to the Company has greatly decreased. With the knowledge that such an employee is to retire within a few years, many employers will continue to maintain them in their position. If the retirement age were to be removed, employers would be forced to take a harder approach, with resultant resentments and overall morale problems. Such a policy has significant impact on employee morale, as staff learn that the company is "fair" to its employees.
- 4.6 It is undoubtedly true that, following a mandatory retirement age policy, the services of a small minority of employees who could continue to make

a significant contribution, are lost. However, such employees may well have other part and full-time opportunities open to them. The effect on the employer is greatly counter-balanced by the enhanced potential for promotions and new hirings.

- 4.7 At the present time, Canada, and more particularly Nova Scotia, is faced with high unemployment - a situation which hits younger people particularly hard. We question the wisdom of establishing or changing a practice, at this time, which might well result in fewer employment opportunities for this younger sector of the labour force.
- 4.8 This distinguished committee has received statistics outlining the changing demographics of our society which are projected for the next forty to fifty years. Concern has also been expressed about the timing of any government legislation in view of current unemployment and future indications of diminishing labour force entry and higher dependency ratios.
- 4.9 We believe that employers will respond to these changing demographics, as demands will be placed on them through the employment marketplace. As

fewer new employees are available, and the economic dependence on pension funds is increased, retirement ages will be raised, and incentives will be introduced to encourage continued employment beyond current, normal retirement ages.

4.10 Many questions have been asked, and uncertainties raised concerning the eventual effects of the U.S. move to raise and remove the mandatory retirement age. In the past ten years, we have seen a consistent trend toward earlier retirement. Quite conceivably, this has had a direct relationship with the establishment of the "normal" retirement age of 65. Of course, financial means for retiring employees have greatly improved. But it suggests that, given the means, and with the removal of social stigma, most people want to retire early. It is possible that either a removal of the mandatory retirement age, or an increase to, say, age 70, would reverse this historical trend, against what might be said to be the wishes of a majority of retiring employees.

4.11 Pensioners have traditionally made good use of, and provided great benefit to, the voluntary sector in Canada. A large portion of this sector has until now

not left behind in the economic spiral. We support the establishment of a Pensioners' Price Index (P.P.I.) which would relate to the spending patterns and needs of retired employees, and would provide guidance to employers in assessing pension benefit levels and in making adjustments as necessary.

RECOMMENDATIONS

- 5.1 Maritime Tel & Tel feels that employers must continue the trend toward more flexible retirement policies, particularly in response to widespread demand for retirement at earlier ages. However, employers must retain the ability to match their retirement policies to the demographics of the labour force, the competitive employment market, and the natural forces exerted by the environment in which they operate.
- 5.2 The lifting of mandatory retirement ages in the United States has yet to take full effect, and

the resultant trends and effects are therefore not yet known. We feel it would be premature at this time to institute similar legislation in Canada, particularly in view of the opportunity to learn from experiences south of the border, and in light of the much lower unemployment rates in the U.S.

- 5.3 In the area of pensions, we feel employers must constantly appraise current pension levels in relation to inflation, to ensure pensioners are comprised many retired employees. At a time when government and industry contributions to charitable endeavours are being subjected to very close scrutiny, we believe the voluntary labour market and a portion of the labour force available for, and preferring, part-time work may be negatively influenced by the encouragement of later retirement or the removal of mandatory retirement practices.

APPENDICE «23-A»

MÉMOIRE PRÉSENTÉ
AU
COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT
SUR
LES POLITIQUES RELATIVES A L'AGE
DE LA RETRAITE
PAR
L'HONORABLE HAROLD S. COLLINS
MINISTRE DES SERVICES SOCIAUX
TERRE-NEUVE ET LABRADOR

Le 21 février 1979

1. En général, les Terre-neuviens (Labrador) ne se sont réellement intéressés à la retraite qu'avec l'avènement du système économique dans la province au cours de la Seconde Guerre mondiale. Avant cette époque et jusqu'à l'entrée de la province dans la Confédération, les Terre-neuviens n'ont jamais pris leur retraite, préférant plutôt réduire graduellement leur charge de travail pour des raisons d'âge ou de maladie. Ils pratiquaient la pêche ou la coupe du bois aussi longtemps qu'ils en avaient la force et la nouvelle d'un vieux gentilhomme encore capable de travailler trouvé mort dans son jardin ou dans son atelier était chose courante.

2. Les Terre-neuviennes contribuaient aussi à la productivité familiale en aidant à faire sécher le poisson, en travaillant dans le potager, en transportant l'eau, en prenant soin des animaux et en élevant les enfants. Lorsqu'elles atteignaient un âge avancé, leur rôle consistait surtout à travailler autour de la maison, l'inactivité complète n'étant jamais envisagée.

3. Le syndicalisme et les négociations collectives de plus en plus répandues entre employeurs et employés ainsi que les pensions de vieillesse après la Confédération ont amené le Terre-neuvien à penser à la retraite et à ce que cela signifiait pour lui. En conséquence, à mesure que Terre-Neuve adoptait l'économie et les valeurs Nord-américaines, la retraite est devenue de plus en plus populaire et structurée.

4. Les politiques relatives à l'âge de la retraite ont des répercussions socio-économiques multiples pour la province. Notre province a le taux le plus élevé de personnes dont l'âge

varie entre 0 et 14 ans, c'est-à-dire 33%, alors que la moyenne canadienne est de 25% et nous avons le taux le plus bas de personnes âgées de plus de 65 ans - 6.7%, tandis que la moyenne canadienne est de 8.9%. Ainsi, par rapport aux autres provinces, on peut s'attendre à ce qu'un grand nombre de jeunes terre-neuviens entrent sur le marché du travail. Cependant, même si la plus grande partie de la population se situe en deçà de la moyenne canadienne, on peut déjà constater que cette situation tend à disparaître. Par conséquent, avec l'arrivée des années '80, un nombre plus restreint de jeunes Terre-neuviens entreront sur le marché du travail.

5. Étant donné qu'un grand nombre de terre-neuviens entreront sur le marché du travail (en nombre décroissant) au cours des vingt prochaines années, on serait enclin à se concentrer sur certaines politiques, particulièrement celles qui, selon toute apparence, contribueraient à la création d'emplois et à la mobilité ascendante. La retraite obligatoire à 65 ans et la souplesse vis à vis de la retraite prématurée sont des idées attrayantes parce qu'elles semblent présenter une tendance à promouvoir le sang nouveau et les idées nouvelles.

6. Mais le fait de se concentrer uniquement sur quelques politiques restreintes serait-il conforme aux traditions culturelles de Terre-Neuve? Quelles que soient les contraintes et les restrictions imposées par les éléments naturels ainsi que la disponibilité et la vente du poisson, le terre-neuvien, que se soit dans son bateau ou dans son jardin, était indépendant et pouvait jouir d'une grande liberté de choix. Par conséquent, il

semblerait raisonnable et conforme aux traditions de la province de choisir des politiques relatives à la retraite qui rendent l'individu raisonnablement maître de son mode de vie.

7. Serait-il juste et humain d'imposer aux individus des politiques rigides de retraite obligatoire dans le but de réduire le taux élevé de chômage de Terre-Neuve, et d'obliger les personnes âgées à prendre leur retraite sans tenir compte de leurs attentes relativement aux dernières années de leur vie? Il doit y avoir une justice parmi les individus et les groupes de la société, et le travailleur qui pense à la retraite doit pouvoir exercer un choix.

8. Le présent mémoire insiste particulièrement sur le respect ultime de l'individu et de ses sentiments, de ses connaissances et de sa capacité d'exercer le meilleur choix pour lui-même et la collectivité en général. Les normes de la société ne devraient pas étouffer l'individu et le priver de son droit à une décision autonome, mais devraient plutôt l'appuyer et l'encourager à cet égard.

9. Il semble y avoir deux importants pré-requis aux politiques relatives à l'âge de la retraite et, une fois ces deux pré-requis respectés, un grand nombre de questions et de problèmes épineux liés à la retraite seraient résolus:

1. Un premier pré-requis consiste à établir à quel point les gens sont conscients de leur âge avancé. Pourquoi veulent-ils continuer à travailler? Savent-ils exactement à quoi s'attendre lorsqu'ils auront atteint un âge avancé? Si l'on ne sait pas à quoi s'attendre, on peut éprouver un choc

au moment où l'on cesse de travailler. Y a-t-il des gens non préparés qui sont obligés de prendre leur retraite? On devrait offrir aux employés, dans la mesure du possible, des cours de préparation à la retraite qui aideraient ceux qui continuent à travailler sans aucune raison apparente, ainsi que les personnes qui envisagent la retraite avec appréhension. On pourrait souligner ici que la Commission de la Fonction publique de Terre-Neuve organise des séminaires de préparation à la retraite pour les fonctionnaires qui s'approchent de l'âge de la retraite obligatoire ou pour ceux qui envisagent de prendre volontairement leur retraite. On encourage aussi les épouses des employés à assister à ces séminaires. Il se peut que les cours de préparation et d'orientation en vue de la retraite soient inclus de plus en plus dans les conventions collectives. Ainsi, dans l'ensemble, l'employé devrait vivre dans un milieu qui lui offre l'occasion de penser à l'avenir lorsque sa productivité commence à décliner ou que son intérêt au travail prend une orientation différente.

2. Le deuxième préalable, c'est qu'il faut que les pensions soient suffisantes pour garantir la satisfaction des besoins quotidiens. On ne peut pas dire que les individus choisissent librement si leurs revenus ne leur permettent pas de vivre de façon normale au sein de leur communauté, et de prendre part à des activités normales et bien intégrées. A Terre-Neuve, le régime de pensions (sécurité vieillesse, revenus supplémentaires garantis, et le Régime de pensions du Canada non compris) touche pour l'instant moins de la moitié de la main-d'oeuvre active. Pour

être plus précis, en 1976 deux hommes sur trois et trois femmes sur quatre qui cotisaient au régime de pensions employeur-employé contribuaient aux régimes du secteur public. Ce modèle de concentration dans le secteur public est en partie imputable à l'importance historique de ce secteur comme employeur d'une part importante de la main-d'oeuvre à Terre-Neuve. La situation actuelle se caractérise donc par une forte concentration dans la secteur public alors que, pour une large part, le secteur privé ne profite pas des avantages d'un régime de pensions privé. Cela, en partie, est dicté par la structure industrielle de l'économie terre-neuvienne qui se caractérise par une incidence élevée de petites entreprises (occupant plus de 60,000 personnes en tout) par un taux de chômage élevé, et la prédominance de l'emploi saisonnier (qui en soi milite contre les efforts déployés pour favoriser le transfert des pensions). Ces problèmes de structure porteront peut-être atteinte au développement à grande échelle de la croissance automatique des régimes privés à Terre-Neuve. Dans l'ensemble, en moyenne 33% des employés touchent une pension à Terre-Neuve, pourcentage bien en dessous de la moyenne nationale de 1974 qui était de 41%. La caractéristique la plus frappante reste la disparité entre le secteur de la construction à Terre-Neuve qui vient loin derrière le secteur national. A Terre-Neuve, les femmes sont dans une situation encore plus précaire car leur taux de participation à la main-d'oeuvre est depuis toujours peu élevé, et dans une large mesure elles dépendent de leur conjoint. Fait qu'il faut également rattacher à cela,

en règle générale, les régimes de pensions du secteur privé ne comportent pas de dispositions de sauvegarde suffisantes en ce qui concerne la pension du conjoint survivant.

10. Le gouvernement de Terre-Neuve s'inquiète du fait qu'en 1975, 61% de personnes âgées célibataires et 22% de couples âgés disposaient de revenus inférieurs au revenu minimum corrigé de Statistique Canada. Apparemment, cela a trait pour une large part au fait que les régimes de pensions privé sont insuffisants. Globalement donc, les revenus de presque 50% des pensionnés étaient inférieurs au seuil de pauvreté. Cette inquiétude est d'autant plus fondée que, compte tenu du nombre de bénéficiaires des suppléments de revenu garantis, Terre-Neuve se situe bien au-dessus de la moyenne nationale. En outre, cette lacune dans les revenus est aggravée par le coût de la vie à Terre-Neuve qui est bien au-dessus de la moyenne nationale pour ce qui est des besoins de première nécessité, par exemple la nourriture qui coûte à Terre-Neuve plus qu'ailleurs au Canada, et 15% en plus que la moyenne nationale. L'hypothèse voulant qu'une famille vivant à la campagne "s'en sorte" mieux financièrement comparativement à une autre famille vivant en ville semble, dans beaucoup de cas, être fallacieuse, plus particulièrement dans le nord de la province et au Labrador où les prix demandés pour faire face aux besoins de première nécessité sont presque faramineux.

11. Si l'on satisfaisait aux conditions des deux préalables susmentionnés, on permettrait ainsi à tous de prendre des décisions librement, en toute connaissance de cause, et sans pression au sujet de cette importante période de transition. Il faut bien

reconnaître que si quelqu'un a, pendant presque toute sa vie, vécu dans l'inquiétude, ce n'est pas les cours de pré-retraite et la garantie d'un revenu suffisant à la retraite qui pourront lui enlever en partie ses craintes face à la retraite, lesquelles ne doivent pas être prises isolément du développement de l'individu étant donné qu'elles dépendent de la façon dont celui-ci est parvenu à surmonter les obstacles au cours de son existence.

12. RETRAITE ANTICIPÉE

Terre-Neuve est favorable à ce que l'on continue d'accorder la souplesse voulue à la retraite anticipée avant 65 ans. La retraite facultative à 55 ans, comme c'est le cas aujourd'hui, devrait continuer d'exister, même si l'on s'accorde pour reconnaître que ne peuvent en profiter que ceux qui cotisent à un régime de pensions et qui ont déjà accumulé un nombre suffisant d'années de service voire d'argent. Il faudrait que vers l'âge de 55 ans les prestations de retraite soient, autant que possible, maximisées compte tenu des fonds en caisse et des données actuarielles. Il faudrait aussi accorder toute la souplesse voulue pour permettre à ceux qui veulent prendre leur retraite, pour raison de santé mentale ou pour épuisement physique causé par de nombreuses années passées à effectuer un travail dangereux, et à ceux qui ne manifestent aucun intérêt dans leur travail actuel ou qui en ont perdu le goût ou encore aux autres qui, à partir d'un certain âge, ne peuvent plus retrouver de travail. Il serait erroné de tenir cette souplesse comme un moyen d'écarter définitivement des individus du marché du travail; d'autre part elle pourrait être considérée comme une façon d'obtenir un certain répit ou de refaire ses

forces pour ensuite soit reprendre à plein temps ou à temps partiel son travail, soit se livrer à des activités communautaires gratifiantes. Cela pourrait également permettre aux ouvriers que n'intéresse plus leur travail actuel de s'en chercher un autre plus satisfaisant ce qui augmenterait en conséquence leur productivité. Plus particulièrement par le passé, Terre-Neuve a connu un nombre important de travailleurs malades et handicapés travaillant qui dans les pêcheries, qui dans les mines, qui encore dans les menuiseries ainsi que dans d'autres occupations dangereuses et fatigantes.

13. POSSIBILITÉ DE TROUVER DU TRAVAIL APRÈS 65 ANS

Terre-Neuve est favorable à l'idée d'ouvrir davantage les possibilités de trouver un emploi créateur aux individus, après 65 ans. Nous lançons cette idée non sans espoir, vu que l'excédent de la population provinciale est en train de se résorber et s'accompagne d'un nombre diminuant de jeunes gens faisant leur entrée sur le marché du travail; et également, en prenant en considération que l'avenir de l'économie, fondé sur le développement des richesses naturelles, permet tous les espoirs. Les personnes âgées qui ont encore "bon pied et bon oeil", dotées d'un jugement certain et d'une grande expérience devraient être invitées à prendre part au développement qui interviendra dans les années à venir, lorsque l'expansion économique garantira des possibilités d'emplois accrues.

14. Nous reconnaissons que l'abolition de l'âge de la retraite obligatoire à 65 ans a suscité de graves inquiétudes dans la mesure où les postes que décideront de continuer à occuper les personnes

âgées ne pourront être dotés par des travailleurs plus jeunes, et également en ce qui concerne l'impact sur les promotions et la mobilité par le haut. Toutefois, en fonction des données fournies aujourd'hui par les États-Unis relatives aux compagnies qui n'ont jamais été assujetties à la retraite obligatoire, il semblerait que le nombre de personnes décidant de continuer après 65 ans soit peu élevé. En outre, depuis que le Congrès américain a pris la décision de faire passer l'âge de la retraite obligatoire de 65 à 70 ans, le nombre de personnes qui ont choisi de continuer de travailler après 65 ans est encore, semble-t-il, peu important bien qu'il soit encore trop tôt pour chiffrer les retombées de ce changement. La retraite obligatoire pourrait être conservée pour les cadres aux niveaux les plus élevés, en partant de l'idée que la créativité est un facteur crucial à l'échelon de la direction. (Il va sans dire, que ces personnes bénéficient d'une confortable retraite et de plus, si elles souhaitent continuer à travailler, elles pourront briguer d'autres emplois) A cela, il faut ajouter que la mobilité par le haut au sein des organisations est influencée davantage par les décès, les accidents et la maladie, que par le fait de permettre aux ouvriers de travailler après 65 ans. Néanmoins, il y a d'autres facteurs tels que: l'abandon du principe de la retraite obligatoire à 65 ans aura-t-il pour résultat qu'un plus grand nombre de travailleurs voudront occuper des emplois après 65 ans, étant donné que l'on constate chez les personnes âgées une amélioration de l'état de santé et des soins d'hygiène? En outre, le taux d'inflation peut également pousser les travailleurs à se cramponner aussi longtemps que

possible à leur emploi, à cause du montant insuffisant de la pension qu'ils toucheront.

15. Au sujet de la qualité de la gestion, je suis persuadé que les employeurs sont capables de réviser et de mettre à jour leur système d'évaluation du personnel en ce qui concerne le travailleur (de tout âge) qui n'arrive pas à satisfaire aux exigences de l'emploi. Lorsqu'ils se heurtent à cette situation regrettable, je suis certain qu'il est possible d'élaborer des critères de rendement objectifs en vue de faciliter la décision de prendre sa retraite ou peut-être d'accepter un emploi qui comporte moins d'exigences et de responsabilités. En ce qui concerne cette dernière, on devrait chercher à établir de nouvelles normes d'emploi qui permettent au travailleur d'éprouver le sentiment qu'en acceptant un emploi qui comporte moins de responsabilités il n'a pas perdu sa valeur personnelle ou sa position sociale.

16. Une autre idée qui semble promettre en matière d'exploration est la diminution graduelle des heures de travail qui conduit finalement à la retraite, en vue d'essayer de réduire l'anxiété que provoque fréquemment la mise à la retraite sans transition.

Des suggestions telles que:

1. la notion d'équipe qui prévoit la réduction des heures de travail;
2. le partage de la charge de travail associé à la notion d'équipe en vertu desquelles deux travailleurs qui actuellement accomplissent deux tâches peuvent décider d'en accomplir une seule, permettant ainsi à l'autre poste

de devenir disponible. Un des travailleurs pourrait travailler le matin tandis que l'autre travaillerait l'après-midi;

3. permettre aux travailleurs de prendre un congé, avec traitement complet ou partiel, comme celui accordé aux professeurs;

Ce sont des suggestions qui pourraient être faites pour faciliter la transition et pour libérer des postes auxquels on pourrait nommer des titulaires ou des employés recrutés sur contrat.

17. Par conséquent, dans l'ensemble, il semble qu'au sujet de la souplesse à exercer en matière de mise à la retraite, toute nouvelle possibilité offre aux travailleurs de différer la retraite doit être accompagnée de la libéralisation des dispositions relative à la retraite anticipée. Plus précisément, dans le contexte des accords entre employeurs et employés, bien qu'on pourrait encore continuer à fixer des âges théoriques de mise à la retraite, il faudrait éviter de les appliquer rigoureusement et strictement. Il n'est pas rare de rencontrer un travailleur ayant plusieurs personnes à charge qui sera bientôt mise à la retraite, qui désire encore travailler et dont le rendement est satisfaisant, mais qui ne peut compter que sur une retraite dont le montant est insuffisant.

18. Ce dernier point nous amène à signaler qu'actuellement Terre-Neuve n'a pas de loi qui règlemente les pensions, et cette lacune est d'autant plus grave que le nombre de personnes qu'assure le secteur privé est sensiblement inférieur à la moyenne nationale. La province a entrepris d'étudier cette question du point de vue:

a) de la période à laquelle l'attribution et le blocage de la quote-part patronale devraient avoir lieu, b) de la question de transférabilité, et c) de ce qui constitue un élément très important, c'est-à-dire la mise en place d'une caisse centrale de placement dont la gestion est assurée et qui présente les avantages de conserver les investissements dans la province tout en facilitant la croissance et l'augmentation du montant des pensions.

19. Conformément à la condition préalable que les travailleurs devraient avoir la possibilité d'envisager ce qui les attend à la vieillesse, le discours du Trône prononcé à Terre-Neuve le 4 décembre 1978 a prévu un examen de tous les services de santé assurés aux personnes âgées, en mettant l'accent sur les services d'aide à domicile assurés par la collectivité. Le discours du Trône a également fait état du lancement d'un programme dans le cadre duquel le gouvernement de Terre-Neuve règlera la plus grande partie du coût des médicaments prescrits sur ordonnance pour toutes les personnes âgées. De tels services subventionnés devraient permettre aux travailleurs âgés à mesure qu'ils approchent de la retraite de ne pas ressentir d'anxiété et même de panique, et ainsi contribuer à développer l'esprit d'autonomie et d'initiative personnelle.

20. C'est avec une certaine inquiétude que nous avons examiné La retraite au Canada, Volume 2, 1977, un des documents de travail du personnel de Santé et Bien-être social Canada qui analyse les renseignements recueillis à la suite de l'enquête sur la retraite. Les personnes qui ont répondu aux questions qui vivent dans des

appartements ou dans des pensions ou d'autres genres de logements, étaient les plus insatisfaits. En outre, entre 70 et 80% de ceux qui ont répondu aux questions préféraient leur propre foyer.

Terre-Neuve a toujours eu un très faible pourcentage de chefs de famille âgés de 65 ans et davantage qui louent un logement (5%) et avec le nombre croissant de personnes âgées qui à Terre-Neuve choisissent actuellement de louer un logement, on espère qu'ils vivront confortablement et qu'avec le concours des services d'aide à domicile on rendra leur vie dans les appartements plus agréable.

21. Le présent mémoire a été écrit en tenant compte du fait qu'il est possible que certaines des pressions sociales qui existent aux Etats-Unis et dans d'autres provinces, n'ont pas le même caractère et n'existent pas au même degré à Terre-Neuve et au Labrador. (Comme exemple, il n'y a pas eu de recours à la Commission provinciales des droits de l'homme ou à l'Ombudsman provincial au sujet de discrimination en matière de retraite fondée sur l'âge). Il est certain que tôt ou tard ces pressions se manifesteront dans notre province.

22. Le présent mémoire est fondé sur la nécessité de sensibiliser le public à la retraite anticipée et à l'obtention d'une pension adéquate. Dès que ces deux conditions seront remplies, et si la société considère que le travailleur mérite d'être traité équitablement quant aux ressources et aux facilités, le citoyen devrait alors avoir une très grande latitude de faire un choix tout en faisant face à un minimum de contrainte.

APPENDICE «23-B»

MÉMOIREDU GOUVERNEMENT DE L'ÎLE-DU-PRINCE-EDOUARDPRÉSENTE AUCOMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SURLES POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE LA RETRAITEPar:L'HONORABLE GEORGE A. PROUDMINISTRE DU TRAVAIL

Le 5 mars 1979

I N T R O D U C T I O N

Je suis heureux de présenter ce mémoire devant votre Comité, en qualité de ministre du Travail et de ministre responsable de la Fonction publique pour la province de l'Île-du-Prince-Edouard.

Notre gouvernement se fait quelque souci au sujet des politiques relatives à l'âge de la retraite des fonctionnaires, et notamment en ce qui concerne les points plus particuliers de l'âge de départ en retraite et du revenu des retraités.

Notre province, en raison de sa taille et de son assise industrielle réduites, connaît un sort différent de celui des provinces plus grandes ou des autres grandes villes du pays. Il nous faut donc considérer notre situation économique et passer en revue les conséquences qu'auraient sur la Fonction publique et en dernier ressort sur l'économie globale de la province, des modifications affectant les régimes de retraites.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

LA POPULATION ACTIVE DE
L'ÎLE-DU-PRINCE-EDOUARD.

LA SITUATION DE L'EMPLOI DANS LA
FONCTION PUBLIQUE

LA POLITIQUE DE L'ÂGE DE LA RETRAITE,
OUTIL DE GESTION

PRÉPARATION À LA RETRAITE

MANQUE D'UNIFORMITÉ DANS LES RÉGIMES
DE PENSION

PROBLÈMES DÉMOGRAPHIQUES

CONCLUSION

LA POPULATION ACTIVE DE L'ÎLE-DU-PRINCE-EDOUARD

Entre 1971 et 1977 la population des classes d'âge capables de participer à la main-d'oeuvre active (à partir de 15 ans d'après Statistique Canada) s'est accrue de 14,000 individus. Pendant la même période la main-d'oeuvre active elle-même s'est accrue de 10,000 individus.

Le taux de participation* de la jeunesse à la population active de l'île-du-Prince-Edouard a augmenté considérablement. En 1971, ce taux de participation des jeunes de 15 à 19 ans était de 33,3%; en 1977 il était passé à 50,3%. Dans le groupe des 20 à 24 ans, le taux de participation est passé de 66,7% en 1971 à 74,7% en 1974.

Il ne faut pas oublier de mentionner, parallèlement à cette augmentation de la participation des jeunes à la force de travail, un accroissement non moins notable du nombre de femmes rejoignant la population active.

De 1971 à 1977 on en compte 7,000 de plus, ce qui représente approximativement les 2/3 de l'accroissement global de la population active. Le taux de participation des femmes est passé de 34,2% en 1971 à 43,3% en 1977.

Il faut également mentionner, comme facteur d'accroissement de la population active, un véritable changement de signe dans les chiffres traduisant les mouvements de population. Pour la période 1971-1976 l'île-du-Prince-Edouard enregistre un solde positif de 3,754 personnes venant s'ajouter à sa population, alors que les six années précédentes celle-ci avait diminuée de 2,763.

* (rapport entre la force de travail et l'ensemble de la population)

En dépit d'une augmentation notable du nombre des emplois, l'étendue du chômage et le taux de chômage n'ont pas diminué. Tandis qu'en 1971 la force de travail était d'environ 40 000 personnes, et que le taux de chômage était de 7,5%, on avait en 1977 environ 50 000* travailleurs pour un taux de chômage de 10%.

Au mois de janvier de cette année notre population active comptait 52 000* personnes dont 6 000 étaient sans emploi, soit un taux de chômage de 11,3%. Comme notre économie est particulièrement sujette aux variations saisonnières de l'emploi, il est d'une importance capitale que le gouvernement de la province, en tant que premier employeur, puisse offrir autant d'emplois permanents que possible. En une période d'excédent de population sur les emplois offerts, il serait fatal pour le niveau d'emploi de la province de l'Île-du-Prince-Édouard de ne pas prévoir la retraite volontaire.

* (après pondération saisonnière)

LA SITUATION DE L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Une étude faite en 1977 par la Commission de la Fonction publique de l'Île-du-Prince-Edouard, relative au taux de roulement des fonctionnaires, donne une idée des possibilités de l'emploi pendant la période qui va de 1971 à 1975. Le chiffre total, pendant cette période, des roulements dans les emplois permanents a été de 1 572, parmi lesquels 142, c'est-à-dire 9,3%, étaient dûs à des départs en retraite. Ce chiffre peut paraître minime, il représente cependant une part importante de l'ensemble des emplois permanents disponibles.

Nous savons que ces postes libres à la suite de départs en retraite ne sont pas immédiatement attribués à de jeunes personnes diplômées d'écoles techniques ou professionnelles; cependant, les vacances faisant suite à des promotions, permettent d'offrir des emplois à des personnes plus jeunes au sein de notre Fonction publique.

En qualité d'employeur, nous ne devons pas oublier que les personnes encore jeunes aspirent à faire carrière, ni que le nombre de femmes disponibles sur le marché du travail est en croissance, mais que leurs aspirations sont souvent déçues par une pénurie d'emplois attribuable au fait que des personnes plus âgées occupent les postes élevés.

Nous nous devons d'éliminer les obstacles au rajeunissement de notre structure, lequel peut le mieux être réalisé par l'emploi de nouveaux arrivants. Si nous promouvons des mesures favorables de la retraite volontaire, c'est-à-dire si les départs en retraite peuvent s'effectuer après 65 ans, nous risquons de voir une part importante de notre population active en subir les conséquences.

Il n'est pas question ici de donner l'impression que nous voulons privilégier la jeunesse de notre province, mais nous devons en reconnaître les forces potentielles, non seulement en tant qu'employés, mais également en tant que citoyens responsables et leaders futurs de notre province, ce qui explique que nous essayons de les fixer dans l'Île-du-Prince-Edouard.

LA POLITIQUE DE L'ÂGE DE LA RETRAITE, OUTIL DE GESTION

L'âge de la retraite fixé par le régime actuel de pensions de la Fonction publique de l'Île-du-Prince-Edouard est de 65 ans. Un employé pourra toutefois prendre sa retraite (avec rente) plus tôt pour des raisons d'invalidité, pourvu qu'il compte dix ans de service ouvrant droit à pension. Il peut également prendre sa retraite de son plein gré entre 60 et 64 ans, sans souffrir d'une réduction actuarielle.

Nos enseignants bénéficient d'un régime de pensions semblable à celui de la Fonction publique, quoi qu'ils puissent prendre volontairement leur retraite à partir de 55 ans, pourvu qu'ils aient 30 ans de service ouvrant droit à pension. S'ils prennent leur retraite à l'âge de 55 ans, une légère diminution actuarielle leur sera imposée.

En plus de mettre dignement à la retraite les fonctionnaires qui commencent à travailler en sachant que cette mesure est l'une des conditions d'emploi, cette politique de l'âge de la retraite obligatoire à 65 ans permet à tous les employés d'être traités également.

Cette politique permet, notamment à l'administration scolaire, de calculer le nombre de professeurs qui seront nécessaires. L'inscription décroissante dans nos écoles est en train d'atteindre des proportions alarmantes; le nombre de professeurs requis diminue au même rythme que le nombre d'inscriptions dans nos écoles. Il sera peut-être même nécessaire de baisser l'âge de la retraite obligatoire pour régler le problème des mises à pied et en venir à graduellement éliminer équitablement certains postes d'enseignants.

Pour pouvoir prévoir et planifier les besoins futurs en matière d'emploi dans la Fonction publique et pour préparer les employés à de futures promotions, il faut d'abord connaître les conditions de retraite anticipée. La retraite volontaire représenterait un obstacle de taille à ces mesures de gestion nécessaires et essentielles à une industrie de services telles que le gouvernement.

PRÉPARATION À LA RETRAITE

Au niveau individuel, l'aptitude à choisir un mode de travail, de loisirs, de consommation et d'épargne approprié au cours des années d'emploi, influe sur les problèmes économiques associés au vieillissement. Trop souvent, l'employé ne songe à ses années de retraite qu'un ou deux ans avant cette période, ce qui n'est vraiment pas suffisant.

Il semble que de nombreuses personnes qui affirment vouloir continuer à travailler après l'âge de 65 ans tiennent parole, non parce qu'elles veulent continuer de travailler, mais parce qu'elles se rendent compte qu'elles n'ont développé d'autres intérêts pour meubler leurs loisirs, ni épargné suffisamment pour pouvoir maintenir leur niveau de vie actuel après leur mise à la retraite.

Le manque de préparation mentale et financière à la retraite plutôt que l'âge de la retraite lui-même représente la source du problème. Si cela était permis, certains travailleraient jusqu'à 75 ou 80 ans et ne seraient pas encore préparés à la retraite ou prêts à l'accepter aussi bien que d'autres qui prennent une retraite bien préparés à l'âge de 55 ou 60 ans.

Le gouvernement de l'~~Ile-du-Prince~~Edouard reconnaît ce problème; la Commission de la Fonction publique de cette province essaie d'aider les fonctionnaires à se préparer à la retraite: elle offre des colloques où l'on discute d'activités après la retraite, de questions financières, de logement, de santé, d'ajustement au mode de vie et de questions juridiques. En tant que gouvernement, nous croyons que c'est l'employé qui doit réaliser qu'il devra un jour prendre sa retraite et s'y préparer, mais nous sommes prêts à l'aider au mieux de nos possibilités.

Pour les employés comptant de nombreuses années de service, la portée économique de cette politique ne sera pas trop grave.

Les fonctionnaires ayant travaillé 35 ans peuvent prendre leur retraite avec une pension correspondant à 70% de la moyenne de leurs trois années d'emploi les mieux rémunérées, ce qui signifie qu'une secrétaire ou un camionneur qui ont travaillé pendant 35 ans et dont le salaire moyen au cours de cette période était de \$12 000 pourront prendre leur retraite avec une pension annuelle de \$8 400, y compris les prestations du Régime de pensions du Canada.

MANQUE D'UNIFORMITÉ DANS LES RÉGIMES DE PENSION

Il nous faut également regarder ce qu'il en est dans le secteur privé; car les mesures que notre gouvernement prendra ne manqueront pas de fortement les influencer. Un fois de plus, nous voudrions mettre l'accent sur le fait que, pour nous, le problème réside moins dans l'âge de la retraite que dans les pensions et dans le manque de préparation, plus particulièrement pour les employés du secteur privé.

Même si les faits tendent à montrer que les pensions accordées par les employeurs augmentent, cet accroissement sera néanmoins insuffisant, faute d'établir des dispositions raisonnables en matière de dévolution, de l'amélioration des transferts et de l'indexation des pensions. Il convient de remarquer que même si nous en arrivions à une situation où tous les employés cotisaient à un régime de pension, nombre d'entre ceux qui ont changé de travail plusieurs fois pendant leur carrière n'auraient, en dernière analyse, droit à aucune pension une fois arrivés à la retraite (que ce soit à 65 ou à 80 ans!) vu les difficultés de transfert de leur fonds de pension d'un employeur à un autre et les maigres droits de dévolution. Nous nous rendons compte que les fonctionnaires du Québec, de l'Ontario, de la Saskatchewan, de l'Alberta et du gouvernement fédéral sont protégés par des lois qui exigent de tous les employeurs et employés de cotiser à un régime de pension, et dès qu'un employé atteint l'âge de 45 ans et après dix ans de service que ses cotisations restent dans le fonds pour lui verser une pension quand il y aura droit. Ce n'est pas le cas chez nous. Toutefois, nos fonctionnaires bénéficient de la dévolution de 10 ans et nous avons déposé des accords de transfert avec certains autres gouvernements.

Mais il est un aspect qui touche aux pensions beaucoup plus grave que les lacunes de transfert et de dévolution, et qui a trait à l'indexation. Tous, nous connaissons des gens qui ont pris leur retraite il y a cinq ans, et qui à l'époque touchaient une pension raisonnable, mais non indexée. Aujourd'hui cette pension a fondu - l'inflation est en effet le facteur qui porte le plus préjudice aux pensions. Faute de disposer d'un système d'indexation souple, ce problème persistera et vouera à l'échec toute tentative de solution aux problèmes des pensions.

Peut-être, pour les employés qui ne bénéficient pas d'un régime de pension sûr, la solution consisterait-elle à utiliser les contributions des employeurs et des employés pour cotiser à un régime, comme par exemple un régime enregistré d'épargne-retraite, de sorte que l'employé pourrait transférer son fonds de pension d'un employeur à l'autre. Bien que l'on pourrait voir là la solution aux difficultés de dévolution et de transfert, il se pourrait que l'employé qui est resté très longtemps au service du même employeur offrant une régime de pension fondé sur la moyenne ultime, puisse toucher une pension moindre.

On pourrait également considérer que le Régime de pensions du Canada soit un moyen de sauvegarde pour de nombreux employés insuffisamment protégés. Pour les employés qui travaillent dans de petites entreprises qui n'ont pas les moyens d'avoir leur propre régime, il pourrait être avantageux d'essayer d'adapter le Régime de pensions du Canada pour leur accorder une plus grande protection.

PROBLÈMES DÉMOGRAPHIQUES

Notre population est en train de vieillir, c'est bien connu. De nombreux Canadiens craignent que le vieillissement de la société engendre de lourdes charges de pensions et une pénurie de main-d'oeuvre.

Pour bien préciser ce qui risque de se passer d'un point de vue démographique, jetons un coup d'oeil aux projections de Statistique Canada.

On estime que le pourcentage de la population âgée de 65 ans et plus continuera d'augmenter lentement et passera de 8.7% du total de la population en 1976 à 11.9% en 2001. Au fur et à mesure de l'atténuation des effets du "baby-boom", le pourcentage passera à 20.2% en 2031. Il convient toutefois de remarquer que la tranche de 0 à 17 ans connaîtra une diminution relative et absolue au cours de la même période.

Ce déplacement démographique aura pour effet d'augmenter le nombre de personnes entre 18 et 64 ans jusqu'à la fin du siècle (en pourcentage de la population totale) pour ensuite diminuer et se stabiliser à 59.5% en 2031, un niveau presque identique à celui que nous connaissons aujourd'hui de 59.9%. Le taux global de dépendance - la proportion de la population ne faisant pas partie de la tranche d'âge de 18 à 64 ans restera virtuellement inchangé.

Même s'il est possible de prédire l'existence d'une lourde charge de pensions, il est tout à fait probable également que les autres coûts sociaux comme l'enseignement seront nettement moins élevés, vu le pourcentage beaucoup moins élevé de la population entre 0 et 17 ans.

Il se peut également que la pénurie de main-d'oeuvre, une autre prédiction, devienne réalité. Toutefois, les progrès technologiques et les changements dans les structures d'immigration rendront peut-être les pénuries de main-d'oeuvre que l'on redoute aujourd'hui nulles et non avenues.

CONCLUSION

Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Edouard se rend bien compte que les pensionnés doivent faire face à de nombreux problèmes - plus particulièrement au sujet des pensions. Toutefois, dans l'intérêt de nos fonctionnaires nous pensons qu'il serait souhaitable de suivre une politique de retraite obligatoire à 65 ans et peut-être même d'encourager la retraite volontaire dès 55 ans. Vu l'exiguïté de notre territoire et notre conjoncture économique, nous croyons que cette politiques est tout à fait nécessaire.

Nous avons touché du doigt de graves lacunes d'uniformité dans la protection accordée par les pensions et également en ce qui concerne les questions de transfert, de dévolution et d'indexation partout au Canada ainsi que chez nous. Voilà, selon nous, la partie centrale du problème qui se pose à nous en matière de pension et qui, le plus, appelle une solution.

En terminant, nous voudrions souligner que la position que nous avons adoptée n'est pas irrévocable. Même si, à notre avis, elle témoigne aujourd'hui des besoins de notre société, nous nous rendons bien compte que l'avenir nous apportera peut-être des solution qui nous contraindrons à repenser nos options pour les aligner sur les besoins socio-économiques futurs de nos employés.

APPENDICE «23-C»

SOUMISSION

PAR

MARITIME TEL & TEL CO Ltée

AU

COMITE SPECIAL DU SENAT

SUR LES

POLITIQUES RELATIVES A L'AGE DE

LA RETRAITE

--:--

(13 Mars 1979)

TABLE DES MATIERES

-:-:-

1. Description de la société Maritime Tel & Tel Co Ltée.
2. Politiques de mise à la retraite présentement en vigueur.
3. Régime de pension de retraite actuel.
4. Argumentation
5. Recommandations

DESCRIPTION DE LA SOCIÉTÉ MARITIME TEL & TEL CO Ltée.

- 1.1 Maritime Tel & Tel est une société par actions qui assure le service téléphonique ainsi que d'autres services de télécommunications pour la Nouvelle-Ecosse. Elle fut incorporée en 1910 et emploie présentement 3.550 personnes. Ses investissements en matériel et installations dépassent les 500 millions de dollars.
- 1.2 La société fut incorporée à la suite d'une loi spéciale de l'Assemblée Législative Provinciale de la Nouvelle-Ecosse , l'étendue de ses services est réglemtée par la Commission sur les Services Publics de la Nouvelle-Ecosse.
- 1.3 La société a également des capitaux dans deux filiales , possédant environ quarante pour cent des actions publiques de la société " Island Telephone" (Déservant l'Ile du Prince Edouard) et cent pour cent des actions de " Maritime Computers Ltée " , une société de technologie chargée de la commercialisation et de l'entretien d'ordinateurs à l'intérieur des Provinces Maritimes.
- 1.4 La société est un des neuf membres du Réseau Téléphoniques Transcanadien dont l'objectif principal est d'assurer un service de téléphone et de télécommunications entre les différentes provinces. La société est également membre de l'Association Canadienne des Entreprises de Télécommunications

dont la fonction principale est de développer la coopération entre les différents secteurs de l'industrie chargée des télécommunications.

- 1.5 Approximativement 2.600 employés sont syndiqués soit à la Fraternité Internationale des Ouvriers en Electricité ou au Syndicat des Employés du Téléphone.

POLITIQUES DE MISE A LA RETRAITE PRESENTEMENT EN VIGUEUR.

- 2.1 La politique de mise à la retraite , en ce qui concerne Maritime Tel & Tel , exige que tous les employés , quelque soit la position hiérarchique , prennent leur retraite à 65 ans. A la demande de la société , il existe quelques dérogations , mais celles-ci ne sont pratiquement jamais appliquées.
- 2.2 Cette politique fut introduite en 1965 , à la suite d'une tendance générale pour l'établissement d'un âge de retraite obligatoire , mais aussi afin de permettre aux employés et à la société d'organiser les départs à la retraite ainsi que la création d'emplois nouveaux pour les jeunes de la Nouvelle-Ecosse.
- 2.3 Depuis l'introduction de la mise à la retraite obligatoire à la société Maritime Tel & Tel , environ 232 employés sont partis en retraite. Parmi ces employés , 150 ont pris leur retraite avant l'âge limite de 65 ans , les autres à l'âge de 65 ans. La société ne possède pas de statistique concernant ce

groupe d'employés afin de connaître exactement le pourcentage de ceux qui auraient préféré continuer dans leur travail. Durant les années 1976 et 1977 , l'âge moyen de départ à la retraite était de 59 ans ; au cours de 1978 , l'âge moyen était de 56 ans. Bien que nous ne prévoyons pas qu'un âge moyen , aussi bas qu'en 1978 , continue de se généraliser à l'avenir , il semble inévitable que notre société devra faire face à une diminution de l'âge moyen de départ à la retraite.

.4 Notre expérience en ce domaine est semblable à celle de la société américaine " Bell Telephone " , employant plus d'un million de personnes. L'âge moyen de départ à la retraite à Bell est de 59 ans avec seulement 25 % des employés restant jusqu'à l'âge de 65 ans.

2.5 La société croit pouvoir être en mesure de déterminer les raisons de cette diminution de l'âge de départ à la retraite , d'une part l'accroissement et l'assouplissement des régimes de retraite ce qui élimine les contraintes financières nécessitant un départ à la retraite plus tardif , d'autre part la fatigue physique plus importante parmi cette catégorie de travailleurs comparativement à des emplois de bureau , enfin une tendance générale pour un départ à la retraite plus précoce afin d'entreprendre une " seconde carrière " ou profiter de cette période de loisirs afin de se consacrer à un passe-temps ou à des intérêts personnels.

2.6 L'industrie du téléphone est peut-être unique dans ce sens , étant donné que les employés actifs et retraités coopèrent au sein d'une même organisation :

" les Pionniers du Téléphone ". Cette organisation est de dimension internationale bien que ses activités soient localisées. Les Pionniers apportent leurs connaissances manuelles et intellectuelles ainsi que leur savoir dans le domaine des télécommunications au service de projets communautaires , et plus particulièrement en ce qui concerne le développement de l'aide aux personnes handicapées.

Un grand nombre de nos employés à la retraite sont des Pionniers et ils consacrent leurs heures de loisirs et leurs talents au service de projets fort intéressants

RÉGIME ACTUEL DE PENSION DE RETRAITE

- 3.1 Le régime de pension de retraite pour les employés de Maritime Tel & Tel fut fondé en 1917. Il s'agit toujours d'un plan où les bénéficiaires n'apportent aucune contribution , le financement étant entièrement à la charge de la société. Avec l'entrée en vigueur en 1965 du Régime de pensions du Canada , la société a amalgamé les deux plans en un seul , formant ainsi le régime de pension de retraite actuellement appliqué.
- 3.2 Notre régime de pension de retraite est divisé en 4 catégorie , compte tenu des années de service et de l'âge.
- Première catégorie : pour les employés ayant atteint l'âge de 60 ans et ayant 15 années ou plus de service.

Deuxième catégorie : pour les employés ayant atteint l'âge de 55 ans et ayant au moins 25 années de service ou pour les employés de n'importe quel âge ayant 30 années de service.

Troisième catégorie : pour les employés ayant atteint l'âge de la retraite avec le nombre d'années de service requis , mais qui , en raison de leurs heures de travail journalières ne peuvent prétendre à la première ou deuxième catégorie.

Quatrième catégorie : pour les employés âgés de plus de 45 ans , ayant au moins 10 années de service et qui ne peuvent prétendre aux autres catégories de pension. Il s'agit d'un plan transférable déferé , payable à l'âge de 65 ans.

3.3 Toutes ces catégories sont financées conformément aux conditions généralement acceptées , il est tenu compte des 5 meilleures années ainsi que du nombre des années de service pour un départ à 65 ans , avant cet âge , on considère $1\frac{1}{2}$ % des 5 meilleures années applicable au nombre d'années de service.

3.4 A l'âge de retraite de 65 ans , le régime de pension est intégré avec le Régime de pensions du Canada , à savoir :

- a) $1\frac{1}{2}$ % du salaire moyen pour chaque année de service avant 1966 et
- b) 1 % du salaire moyen jusqu'au salaire maximum pensionable et $1\frac{1}{2}$ % de la moyenne de ce plafond pour chaque année de service après 1965.

3.5 Une clause existe , par laquelle il est effectué un versement automatique au conjoint du titulaire de la pension au cas où celui-ci décède avant son

départ à la retraite. Un employé , partant à la retraite , peut également exercer son droit de faire bénéficier sa conjointe des avantages de sa pension après sa mort. Dans les deux cas , le ou la conjointe reçoit la moitié de la pension versée ou à verser.

- 3.6 Nos pensions ne sont pas indexées sur l'I.P.C. , mais un réajustement a été fait concernant la majorité des versements effectués depuis 1969 afin de permettre aux employés retraités de suivre le taux d'inflation. Cet ajustement est proportionnel au nombre des années que l'employé est à la retraite . Dans certains cas l'ajustement était de l'ordre de 30 % , la moyenne générale étant de 3 à 6 %.

ARGUMENTATION

- 4.1 Tous les employeurs sont soumis aux lois concurrentielles du marché en ce qui concerne le recrutement de nouveaux employés ainsi que la nécessité de conserver ceux déjà engagés. Il leur est donc indispensable d'établir un programme d'emploi qui doit comporter des avantages lors de la mise à la retraite et qui se doit d'être attrayant aussi bien aux nouveaux qu'aux anciens employés , tout en restant concurrentiel avec celui des autres employeurs.
- 4.2 De même une société telle que Maritime Tel & Tel est un employeur important dans le contexte de la Nouvelle-Ecosse , c'est pourquoi nous pensons avoir une

responsabilité particulière de nous assurer que notre programme d'emploi ainsi que les avantages s'y attachant sont acceptables pour les autres employeurs de la province souvent moins importants. En particulier , nous pensons que les régimes de retraite de même que le niveau des salaires ne doivent pas dépasser ceux d'employeurs plus petits étant donné que cela engendrerait un avantage injuste sur le marché de l'emploi.

4.3 Nous pensons que les divers arguments en faveur d'un âge de retraite obligatoire tel qu'accepté par les sociétés , sont plus nombreux que ceux en faveur de le supprimer.

4.4 La connaissance de la date de la retraite ainsi que des politiques s'y rapportant , assistent les employeurs de même que les employés à prévoir une politique d'emploi et de promotion à long terme. Une date précise de mise à la retraite permet en outre aux employés affectés de prévoir cette étape au fur et à mesure qu'elle se rapproche.

4.5 Nous pensons qu'en raison d'un âge de retraite obligatoire , un employeur conserve un employé approchant de la retraite bien que sa contribution aux intérêts de la société diminue , sachant que cet employé sera à la retraite dans quelques années , beaucoup d'employeurs maintiennent cette personne dans la même fonction. Si l'âge obligatoire de la retraite devait disparaître , il est évident que les employeurs devraient prendre les mesures nécessaires avec

les conséquences et les problèmes de moral qui s'y rattachent. Une telle politique influencerait le moral des employés dans la mesure où ceux-ci apprécient " l'esprit de justice " qui anime les sociétés vis à vis de leurs employés

4.6 Il est évident qu'en raison de l'âge de retraite obligatoire , les services d'une infime minorité d'employés , qui pourraient avoir une influence capitale , sont négligés. Cependant de tels employés trouvent souvent une opportunité qui leur est ouverte. les conséquences pour l'employeur sont largement contre-balancés par le recrutement et les promotions qui en résultent.

4.7 Présentement , le Canada et la Nouvelle-Ecosse en particulier , ont un taux de chômage important , d'autant plus néfaste qu'il concerne principalement la jeunesse, Nous nous posons des questions sur l'utilité d'établir ou de changer une politique dont les résultats pourraient réduire davantage l'accès à l'emploi pour la couche la plus jeune de la population active

4.8 Cet honorable comité a pris connaissance des statistiques concernant les changements démographiques de notre société pour les prochaines 40 à 50 années. Des doutes existent également quant à l'application de mesures gouvernementales dans le contexte du taux de chômage actuel ainsi qu'en ce qui concerne une diminution des opportunités d'emploi et un accroissement des subventions.

- 4.9 Nous, pensons que les employeurs s'adapteront à la conjoncture démographique au fur et à mesure que presseront les demandes du marché de l'emploi , au fur et à mesure que les nouveaux employés se feront rares et que la dépendance sur l'économie des pensions de retraite augmentera , alors , l'âge de la retraite obligatoire sera relevé et des avantages particuliers inciteront à un départ en retraite moins précoce que de nos jours.
- 4.10 De nombreuses questions ont été posées concernant les effets éventuels d'un accroissement ou de la disparition de l'âge obligatoire de retraite aux Etats-Unis. Au cours des 10 dernières années , nous avons assisté à une tendance vers un départ précoce à la retraite , sans aucun doute , cela a eu une influence sur la " normalisation " de l'âge obligatoire de retraite à 65 ans. Il est évident que les moyens financiers des employés partant à la retraite se sont améliorés. Cela signifie cependant qu'en fonction de ces moyens et avec la disparition des conséquences d'ordre sociales , la plupart des personnes désirent avoir une retraite précoce. Il est possible que la disparition ou l'accroissement de l'âge de retraite obligatoire , à 70 ans par exemple , renverserait cette tendance historique et viendrait à l'encontre des désirs de la majorité des personnes partant à la retraite.
- 4.11 Les retraités ont traditionnellement fait bon usage et contribué au développement du volontariat au Canada. Une grande partie de ce secteur

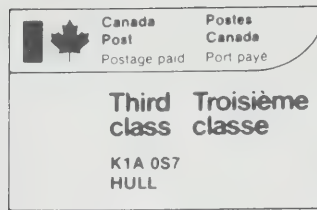
est composé de personnes à la retraite. A une époque où la contribution du gouvernement et de l'industrie aux oeuvres charitables est critiquée , Nous pensons que le volontariat ainsi que les personnes désirant travailler à mi-temps seraient négativement influencées par un encouragement à un départ tardif à la retraite ou par la suppression de l'âge obligatoire de retraite.

RECOMMANDATIONS

- 5.1 Maritime Tel & Tel doit continuer à adopter une politique de retraite plus souple , particulièrement compte tenu d'une demande généralisée pour une retraite précoce. Cependant les employeurs doivent retenir la possibilité d'adapter les politiques de retraite en fonction de la démographie de la population active , de la concurrence sur le marché du travail ainsi qu'en fonction de la conjoncture à laquelle ils sont soumis.
- 5.2 L'accroissement de l'âge de retraite obligatoire aux Etats-Unis n'est pas encore en vigueur , la tendance et les conséquences ne peuvent donc pas être étudiées. Nous pensons qu'il serait prématuré d'introduire une telle législation au Canada , particulièrement si l'on tient compte de l'opportunité qui nous est offerte de profiter de l'expérience au sud de notre frontière et en raison du taux de chômage beaucoup moins important qui existe aux Etats-Unis.

5.3

En ce qui concerne les pensions , nous croyons que les employeurs doivent continuellement comparer le niveau des pensions au taux d'inflation afin que les retraités ne soient pas emportés dans le tourbillon inflationniste. Nous sommes en faveur de la création d'un Indice des Prix pour Retraités (I.P.R.) , afin de s'assurer du niveau du pouvoir d'achat et des besoins des personnes à la retraite , afin de permettre aux employeurs d'évaluer le niveau des pensions de retraite , ainsi que de déterminer les ajustements nécessaires



*If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacre-Coeur Boulevard,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7*
*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT
à l'Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7*

WITNESSES—TÉMOINS

Mr. L. W. Brammer, Deputy Minister of Labour, Province
of Prince Edward Island;

Mr. W. Struan Robertson, President and Chief Executive
Officer, Maritime Telegraph and Telephone Company.

M. L. W. Brammer, sous-ministre du Travail de la Province
de l'Île-du-Prince-Édouard;

M. W. Struan Robertson, président et administrateur en
chef, *Maritime Telegraph and Telephone Company*.



Fourth Session
Thirtieth Parliament, 1978-79

Quatrième session de la
trentième législature, 1978-1979

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

*Proceedings of the Special
Senate Committee on*

*Délibérations du comité
spécial du Sénat sur les*

Retirement Age Policies

Politiques relatives à l'âge de la retraite

Chairman:
The Honourable DAVID A. CROLL

Président:
L'honorable DAVID A. CROLL

Tuesday, March 20, 1979

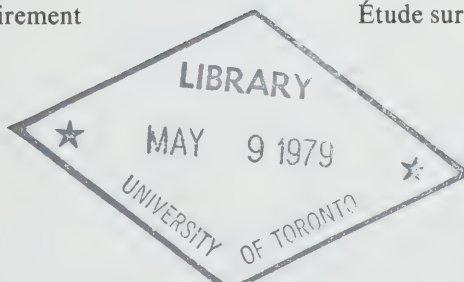
Le mardi 20 mars 1979

Issue No. 24

Fascicule n° 24

Twenty-fourth Proceedings on:
Discussion on Mandatory Retirement

Vingt-quatrième fascicule concernant:
Étude sur la retraite obligatoire



WITNESSES:
(See back cover)

TÉMOINS:
(Voir à l'endos)

THE SPECIAL SENATE COMMITTEE ON
RETIREMENT AGE POLICIES

The Honourable David A. Croll, *Chairman*

The Honourable Edgar E. Fournier, *Deputy Chairman*

and

The Honourable Senators:

Adams	Fournier
Anderson	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Bell	Haidasz
Benidickson	Inman
Bird	Lucier
Bosa	Norrie
Buckwold	Phillips
Cottreau	Quart
Croll	Rowe
Deschatelets	Steuart
Eudes	Williams—(20)
Fournier	
(<i>Madawaska-Restigouche</i>)	

(Quorum 5)

COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES
POLITIQUES RELATIVES L'ÂGE DE
LA RETRAITE

Président: L'honorable sénateur David A. Croll

Vice-président: L'honorable sénateur Edgar E. Fournier

et

Les honorables sénateurs:

Adams	Fournier
Anderson	(<i>Restigouche-Gloucester</i>)
Bell	Haidasz
Benidickson	Inman
Bird	Lucier
Bosa	Norrie
Buckwold	Phillips
Cottreau	Quart
Croll	Rowe
Deschatelets	Steuart
Eudes	Williams—(20)
Fournier	
(<i>Madawaska-Restigouche</i>)	

(Quorum 5)

ORDER OF REFERENCE

Extract from the Minutes of the Proceedings of the Senate, October 11, 1978:

“With leave of the Senate,
The Honourable Senator Fournier (*Madawaska-Restigouche*) moved, seconded by the Honourable Senator Deschatelets, P.C.:

That a special committee of the Senate be appointed to examine and report upon

- (a) the existing retirement age policies affecting workers in both the public and private sectors;
- (b) the social and economic implications of mandatory retirement based on age alone;
- (c) the feasibility of enabling workers, especially elderly citizens, to continue to make a worthwhile contribution to our society through flexible voluntary retirement plans to the extent of their ability and motivation;
- (d) the protection for those over sixty-five against age discrimination in all employment areas; and
- (e) the need for the maximum co-operation of all levels of government, labour unions, business and the public in respect of existing and future retirement age policies and retirement plans;

That the Committee have power to engage the services of such technical, clerical and other personnel as may be necessary for the purpose of the inquiry; and

That the Committee have power to send for persons, papers and records, to examine witnesses, to report from time to time, to print such papers and evidence from day to day as may be ordered by the Committee, to sit during adjournments of the Senate and to adjourn from place to place in Canada.

The question being put on the motion, it was—
Resolved in the affirmative.”

Le greffier du Sénat
Robert Fortier
Clerk of the Senate

ORDRE DE RENVOI

Extrait des procès-verbaux du Sénat du 11 octobre 1978:

«Avec la permission du Sénat,
L'honorable sénateur Fournier (*Madawaska-Restigouche*) propose, appuyé par l'honorable sénateur Deschatelets, C.P.,

Qu'un comité spécial du Sénat soit constitué pour enquêter et faire rapport sur

- a) les politiques actuelles relatives à l'âge de la retraite qui affectent les travailleurs des secteurs public et privé;
- b) les implications sociales et économiques de l'obligation de prendre sa retraite à un certain âge;
- c) la possibilité de permettre aux travailleurs, plus particulièrement aux personnes âgées, de continuer, grâce à des régimes souples de retraite facultative, à jouer selon leur capacité et leur motivation un rôle utile dans notre société;
- d) la protection des personnes de plus de soixante-cinq ans contre la discrimination dans tous les domaines de l'emploi; et
- e) la nécessité d'une collaboration maximale entre tous les niveaux de gouvernement, les syndicats ouvriers, le monde des affaires et l'ensemble de la population en ce qui concerne les politiques actuelles et futures relatives à l'âge de la retraite;

Que le Comité soit autorisé à retenir les services de personnel et de conseillers techniques dont il pourra avoir besoin pour son enquête; et

Que le comité soit autorisé à convoquer des personnes, à demander le dépôt de dossiers et de documents, à interroger des témoins, à faire rapport selon les besoins, à ordonner l'impression des documents et témoignages dont il a besoin, à siéger durant les ajournements du Sénat, et à se réunir à divers endroits.

La motion, mise aux voix, est adoptée.»

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MARCH 20, 1979
(31)

[Text]

Pursuant to adjournment and notice, the Special Committee of the Senate on Retirement Age Policies met this day, at 2:00 p.m., the Chairman the Honourable David A. Croll, presiding.

Present: The Honourable Senators Bell, Bird, Buckwold, Cottleau, Croll, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Haidasz, Inman, Norrie and Quart. (11)

In attendance: Dr. Warren James, Senior Researcher; Dr. J. P. Desmarais, Administrator of the Committee; Dr. E. D. Wilgress, Research Consultant and Catherine Anderson, L.L.B., B.C.L., Special Consultant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated October 11, 1978.

*Witnesses:**Government of Nova Scotia:*

Dr. John Wickwire, Chairman, Senior Citizen's Advisory Committee on Aging.

Canadian Advisory Council on Status of Women:

Sue Findlay, Vice-President;
Judy Reid, Director of Research;
Marie-Helene Boyle, Director of Communications.

After an introductory statement, witnesses answered questions put to them by Members of the Committee.

It was Ordered that the brief presented by the Government of Nova Scotia, Department of Social Services be printed as Appendix "24-A" to these proceedings.

At 4:45 p.m., the Committee adjourned to the call of the Chairman.

ATTEST:

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 20 MARS 1979
(31)

[Traduction]

Conformément à la motion d'ajournement et à l'avis de convocation, le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 14 heures, sous la présidence de l'honorable David A. Croll (président).

Présents: Les honorables sénateurs Bell, Bird, Buckwold, Cottleau, Croll, Fournier (*Madawaska-Restigouche*), Fournier (*Restigouche-Gloucester*), Haidasz, Inman, Norrie et Quart. (11)

Aussi présents: M. Warren James, chercheur principal; M. J. P. Desmarais, administrateur du Comité; M. E. D. Wilgress, conseiller en recherche et Catherine Anderson, L.L.B., B.C.L., conseiller spécial.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du 11 octobre 1978.

*Témoins:**Le Gouvernement de la Nouvelle-Écosse:*

M. John Wickwire, directeur général, Comité consultatif sur le vieillissement.

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme:

Sue Findlay, vice-président;
Judy Reid, directeur des recherches;
Marie-Helene Boyle, directeur des communications.

Après une déclaration préliminaire, les témoins répondent aux questions qui leur sont posées par les membres du Comité.

Il est ordonné que le mémoire présenté par le gouvernement de la Nouvelle-Écosse, ministère des Services sociaux, soit joint aux présentes délibérations (voir Appendice «24-A»).

A 16 h 45, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

ATTESTÉ:

Le greffier du Comité

Georges A. Coderre

Clerk of the Committee

EVIDENCE

Ottawa, Tuesday, March 20, 1979

[Text]

The Special Senate Committee on Retirement Age Policies met this day at 2 p.m. to discuss mandatory retirement.

Senator David A. Croll (*Chairman*) in the Chair.

The Chairman: We have today the brief of the Government of Nova Scotia. On my right is Dr. John Wickwire. He is a medical doctor and is the chairman of the Senior Citizens Commission of Nova Scotia. He is a former member of the Provincial Legislature of Nova Scotia and he will represent the minister in this matter.

Unfortunately, we have no one here from Manitoba. Dr. Fred McKinnon, who was to have accompanied Dr. Wickwire, has been regrettably caught in a snowstorm in Winnipeg since yesterday and will not be available. It sounds like your country.

Senator Bird: I lived there for nine years, and I can assure you there is nothing unusual about that.

The Chairman: However, Dr. Wickwire will make some introductory remarks and speak to you for ten or fifteen minutes on behalf of the Government of Nova Scotia. This is an exceptionally good brief, as I am sure you will agree if you have taken the time to read it, and to some extent he is responsible for it. When we are all through with the brief, and when he has spoken for the great province of Nova Scotia—and I mean great—we will then turn to him and ask, “Well, doctor, what do you think of this thing yourself?” and then we will hear the truth.

Please proceed, Dr. Wickwire.

Dr. John Wickwire, Chairman, Senior Citizens Commission of Nova Scotia: Mr. Chairman and honourable senators, it is indeed an honour and a pleasure to appear before you. Very regrettably my deputy minister, who is the Deputy Minister of Social Services, is detained in Winnipeg. He was to meet me here this morning and we were to have lunch together, but he was detained there due to the storm. I had a wire that he would be here at 11 o'clock; then I had another wire that he would be here at 1 o'clock; and a third wire that he would not be here at all. So I am here to represent the government without the assistance of the deputy minister, who is a very learned and experienced man in that department.

However, I really have much pleasure in appearing before your committee because it is a subject in which I have been interested for a great many years, and particularly during my term in the legislature in Halifax.

Mr. Chairman, to begin with, I would like to run over a few of the highlights, merely to mention them to you. Then I hope that you will ask me some questions, and I shall endeavour to answer them if I can—underlining the latter remark.

There was a Senior Citizens Commission appointed in Nova Scotia two or three years ago, and I was appointed the

TÉMOIGNAGES

Ottawa, le mardi 20 mars 1979

[Traduction]

Le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite se réunit aujourd'hui à 14 heures afin d'étudier la question de la retraite obligatoire.

Le sénateur David A. Croll (*président*) occupe le fauteuil.

Le président: Nous étudions aujourd'hui le mémoire du gouvernement de la Nouvelle-Écosse. A ma droite se trouve M. John Wickwire. Il est médecin et président de la Senior Citizens Commission of Nova Scotia. Ancien député du Parlement provincial de la Nouvelle-Écosse, il représentera le ministre au cours de nos discussions sur la retraite obligatoire.

Nous n'avons malheureusement aucun représentant du Manitoba. M. Fred McKinnon qui devait accompagner M. Wickwire n'a pu malheureusement venir à cause d'une tempête de neige qui fait rage depuis hier à Winnipeg. Cela ressemble bien à votre pays.

Le sénateur Bird: J'y ai vécu neuf ans et je puis vous assurer qu'il n'y a rien d'étrange à cela.

Le président: Toutefois, M. Wickwire fera quelques remarques préliminaires et vous parlera de dix à quinze minutes au nom du gouvernement de la Nouvelle-Écosse. Il s'agit d'un mémoire d'une exceptionnelle qualité; je suis convaincu que vous en conviendrez avec moi si vous avez pris le temps de le lire et, dans une certaine mesure, c'est M. Wickwire qui en est responsable. Lorsque nous en aurons terminé avec le mémoire et qu'il aura parlé au nom de la grande province de la Nouvelle-Écosse—et je veux bien dire grande—je lui demanderai alors: «Eh bien, monsieur, que pensez-vous vous-même de cette chose?» et alors nous entendrons la vérité.

A vous donc la parole, M. Wickwire.

M. John Wickwire, président, Senior Citizens Commission of Nova Scotia: Monsieur le président et honorables sénateurs, c'est bel et bien un honneur et un plaisir que de comparaître devant vous. C'est vraiment très dommage que mon sous-ministre, c'est-à-dire le sous-ministre des Services sociaux, soit retenu à Winnipeg. N'eût été de cette tempête de neige qui le retient à Winnipeg, il devait venir me rejoindre ce matin et nous devions déjeuner ensemble. J'ai reçu un télégramme où il précisait qu'il serait ici à 11 heures; il m'a fait parvenir un autre télégramme précisant cette fois-ci qu'il serait ici à 13 heures; enfin dans un troisième il me faisait savoir qu'il ne viendrait pas du tout. Je suis donc ici pour représenter le gouvernement sans l'aide du sous-ministre qui est un homme très avisé et très expérimenté dans ce domaine.

Toutefois, je suis très heureux de comparaître devant votre comité parce qu'il s'agit d'un sujet auquel je me suis intéressé pendant de nombreuses années, surtout au moment où j'ai siégé à l'Assemblée législative d'Halifax.

Monsieur le président, pour commencer, j'aimerais passer en revue les points saillants; histoire de les mentionner. J'ose espérer que vous me poserez ensuite certaines questions auxquelles je m'efforcerai de répondre du mieux que je pourrai.

La Senior Citizens Commission a été nommée il y a deux ou trois ans en Nouvelle-Écosse; j'y ai été nommé président en

[Text]

chairman in December of last year. There are twenty-one members, with two from the Department of Social Services, making twenty-three in all. When I came into the picture I formed a core committee of five plus two departmental people, and they would meet approximately once a month, while the larger commission of twenty-one or twenty-three members would meet perhaps quarterly. That was my own invention and I am just experimenting with it at the outset.

There is something here about the history of pensions and so on, which is in the brief, which I shall not repeat. By the way, Dr. McKinnon, my deputy minister, was to bring the copies of the final brief with him, but they are in Winnipeg, so what I have is, as you can see here, a marked-up brief with corrections, some of my own and some of his, and so on. This, I presume, is a preliminary brief and there may be some alterations which I may suggest. This is very much the same as the one you have.

The Chairman: When you get back you will have Dr. McKinnon send us the brief, and that will go into the record.

Dr. Wickwire: Indeed, yes.

The Chairman: So that for all purposes you may rest assured that we will consider it.

Dr. Wickwire: Very well. Thank you.

There is a certain amount of history in the early part of the brief here, with which I shall not burden you. The pension system in Canada was a tremendous improvement over pre-existing conditions, but the acknowledgment of this system does not, however, deny the need for continual evaluation and implementation of strategies for social betterment.

I shall now briefly outline some of the components of our present pension system. There are the government plans such as the Old Age Security, Guaranteed Income Supplement, and Spouse's Allowance, none of which is related to employment. There are contributory plans such as the Canada Pension Plan and the Quebec Pension Plan, which are partially related to earnings. There are employer-sponsored or job-related pension plans, and then, of course, you have personal savings, investments or registered retirement savings plans, et cetera.

In evaluating the adequacy of retirement pension schemes we believe the following points are pertinent: the integrity of the funds must be protected by legislation to avoid the catastrophic results of having a plan unable to fulfill its obligations; secondly, pension plans should provide protection from the erosion of inflation. I am just skipping through a few of what I consider to be the highlights. There is not only inflation to be considered, but the person who is on a fixed pension does not enjoy the same benefits as those who are working, in that most people have increases in their salary annually or even more often, while the pensioner does not enjoy that in most cases. The basic government programs do provide some measure of protection: the Old Age Security and Guaranteed Income Supplement plans, for example, are indexed quarterly to the

[Traduction]

décembre de l'année dernière. Vingt et un membres font partie de cette commission plus deux autres qui viennent du ministère des Services sociaux, ce qui porte le nombre à vingt-trois membres en tout. Lorsque je suis arrivé, j'ai formé un comité central de cinq personnes plus deux représentants du ministère qui se rencontraient à peu près une fois par mois alors que les vingt et un ou vingt-trois membres de la Commission plus importante se réunissaient peut-être tous les trois mois. Il s'agissait de ma propre invention et je suis en train de la mettre à l'épreuve.

Le mémoire contient quelques notes historiques que je ne répéterai pas ici. En passant, M. McKinnon, mon sous-ministre, devait apporter des copies du mémoire final, mais elles sont à Winnipeg; ce que j'ai ici, comme vous pouvez le constater, ce n'est qu'un mémoire plein de corrections, certaines d'entre elles venant de moi et d'autres du sous-ministre, etc. Ceci, je suppose, est un mémoire préliminaire auquel on pourrait apporter certaines modifications que je pourrais proposer. C'est à peu près le même que vous avez sous les yeux.

Le président: Lorsque vous retournerez, vous demanderez à M. McKinnon de nous faire parvenir le mémoire que nous publierons en annexe à un fascicule.

M. Wickwire: D'accord.

Le président: Vous pouvez donc être assurés qu'à toutes fins pratiques nous l'étudierons.

M. Wickwire: Très bien. Merci.

La première partie du mémoire contient quelques notes historiques dont je ne vous imposerai pas la lecture. Le régime des pensions au Canada constituait une amélioration incroyable par rapport à ce qui existait auparavant, mais la reconnaissance d'un système de ce genre ne contredit toutefois pas le besoin d'une évaluation constante et de l'application de tactiques permettant d'améliorer les conditions sociales.

Je donnerai maintenant un bref aperçu de certaines composantes de notre système de pensions actuel. Il y a les régimes gouvernementaux tels les prestations de sécurité de la vieillesse, le Supplément de revenu garanti, l'allocation payable au conjoint, aucun d'entre eux n'étant toutefois rattaché à l'emploi. Il y a des régimes contributifs tels le Régime de pensions du Canada, le Régime des rentes du Québec qui sont partiellement rattachés à la rémunération. Il y a les régimes parrainés par les employeurs ou les régimes de pensions rattachés au travail et, finalement, les épargnes personnelles, les investissements, les régimes enregistrés d'épargne-retraite etc.

Lorsqu'on évalue l'efficacité des régimes de pensions il faut tenir compte à notre avis des points suivants: l'intégrité des caisses de retraite doit être protégée par une loi afin d'éviter les résultats catastrophiques entraînés par l'incapacité d'un régime à remplir ses obligations; deuxièmement, les régimes de pensions devraient assurer une certaine protection contre l'inflation. Je ne cite que ce que j'estime être les points saillants. Il n'y a pas que l'inflation dont il faut tenir compte; la personne qui touche des prestations de pension fixes ne profite pas des mêmes avantages que les travailleurs; en effet la plupart des travailleurs se voient accorder des hausses de salaire annuellement ou même plus souvent, alors que tel n'est pas le cas, du moins la plupart du temps, pour le pensionné. Les principaux programmes du gouvernement assurent une certaine protec-

[Text]

consumer price index, while the Canada Pension Plan is indexed annually. The employer sponsored plans, however, are generally lacking in providing protection against inflation. I should like to enlarge on that a little later perhaps. These indices that are used do, to a certain extent, help to provide adequate funds for the purchase of employees' pensions, but this does not give them the opportunity to share in the technical advances and increased productivity which result usually in increases in wages.

There is one method of dealing with this, and that would be, of course, a heavy government subsidy, since the younger people would not be in a position to pay the premiums, which would be more or less prohibitive, which would be required to provide adequate benefits to those retiring from the work force. One alternative, we believe, rests in having the Old Age Security payments or the Guaranteed Income Supplement, or both, which would keep pace with the cost of living and the increase in productivity related to salaries and wages. I am including the two there, you see, one is in the increase in line with the cost of living, the CPI, and the other the increase in wages and salaries due to increased productivity.

Another alternative might be for the government to develop a pensioners index which would be available to the public and private sectors as an indicator of the changes in the purchasing power of a pension. Employers might then consider supplementing pensions in whole or in part on a regular basis to meet the requirements of such an index.

Yet another alternative is the provision of supplementary social benefits in such fields as recreation, housing, transportation, taxation, et cetera. That was referred to in another brief here which you have already received. I would like to refer to that for a second, if I may. It is in your issue No. 8 at page 137 and was a brief by, I think, the Canadian Association on Gerontology.

The Chairman: It was the Canadian Association on Gerontology, yes, issue No. 8, and the date was December 7, 1978.

Dr. Wickwire: In this paragraph that I am referring to on page 137 they say:

It will provide a much better service for more of its citizens at no increase in cost and will reduce the net cost to the Health and Housing ministries significantly.

What I am referring to is improved insulation of homes, help to those on low incomes such as pensioners in improving their homes, perhaps assisting close relatives, such as a son, to build a home on to their existing home and thus house the elderly person rather than institutionalize such a person. I have a particular beef against the institutionalization of people, be it in jails, nursing homes, senior citizens' residences

[Traduction]

tion: les prestations de sécurité de la vieillesse et le Supplément du revenu garanti, par exemple, sont indexés trimestriellement en fonction de l'indice des prix à la consommation, alors que le Régime de pensions du Canada n'est indexé qu'annuellement. Toutefois les régimes offerts par les employeurs n'assurent généralement aucune protection contre l'inflation. J'aimerais revenir sur ce point un peu plus tard. Ces indices qu'on utilise permettent, dans une certaine mesure, de garantir les fonds qui permettront l'achat des pensions des employés, mais cela ne permet toutefois pas aux pensionnés de profiter des progrès techniques et de l'accroissement de la productivité qui entraînent habituellement des hausses de salaire.

Il existe une méthode pour faire face à cette situation et elle consisterait bien entendu en de fortes subventions de la part du gouvernement, étant donné que les jeunes ne seraient pas en mesure de payer les primes. Cette méthode serait plus ou moins prohibitive et il serait nécessaire de fournir des prestations convenables à ceux qui quittent le marché du travail. Nous croyons qu'une variante consisterait à avoir des prestations de sécurité de la vieillesse ou le supplément de revenu garanti, ou les deux, emboitant le pas au coût de la vie et à l'augmentation de la productivité rattachée aux traitements et salaires. Vous constatez que je tiens compte des deux éléments, l'un étant l'augmentation proportionnelle au coût de la vie, l'IPC, et l'autre l'augmentation des traitements et des salaires due à une productivité accrue.

Une autre solution consisterait pour le gouvernement à mettre au point un indice pour les retraités qui serait mis à la disposition des secteurs public et privé en tant qu'indicateur des changements dans le pouvoir d'achat d'une pension. Les employeurs pourraient alors envisager de compléter ces pensions sur une base régulière, en totalité ou en partie, pour satisfaire aux exigences de cet indice.

Une autre solution consisterait à fournir des prestations sociales supplémentaires dans des domaines tels que les activités récréatives, le logement, les transports, les impôts, etc. Il a été fait allusion à cette possibilité dans un autre mémoire que vous avez déjà reçu. J'aimerais m'y reporter un instant. Il se trouve dans votre fascicule n° 8, à la page 137, et je pense qu'il s'agit d'un mémoire de l'Association canadienne de gérontologie.

Le président: Oui, il s'agit de cette association, fascicule n° 8, du 7 décembre 1978.

M. Wickwire: Le paragraphe auquel je fais allusion se trouve à la page 137 et il est dit:

Elle assurera toutefois un bien meilleur service à un plus grand nombre de ses citoyens, sans augmentation des coûts; même elle réduira de façon appréciable les coûts nets des ministères de la Santé et du Logement.

Ce à quoi je fais allusion est l'amélioration de l'isolement des maisons, l'aide à ceux qui ont de faibles revenus, tels que les retraités, pour améliorer leur maison, peut-être l'aide à de proches parents, tels qu'un fils, pour construire une annexe à leur habitation afin de loger la personne âgée, plutôt que de la placer dans un établissement. J'ai un grief particulier contre le fait de placer des gens dans des institutions, que ce soit dans

[Text]

and whatnot, and I would like to be questioned on that if you will.

This is the passage to which I was referring. This is from the Association of Gerontology:

Most provinces further buttress the precarious financial status and quality of life of the retiree by providing subsidized housing (again means-tested). Many provisions also add to the basic income of GIS recipients some sort of provincial supplement. Some provide house repair grants, house insulation grants, property tax rebates, reduced fare transportation and universal drug plans.

That is also referred to in other briefs which you have already received, and which I shall not repeat.

Another point I would like to bring to your attention, Mr. Chairman and honourable senators, is that we feel that pensions should be portable from one province to another, and in order to be portable there must be some similarity between one plan and the next. That, of course, can be enlarged upon considerably.

Pension plans should provide a decent standard of living for everybody irrespective of their status in life. A review of the income situation of those over age 65 indicates the following: Many of our older citizens, especially those who are unattached—and I underline that, “especially those who are unattached”—are living below the poverty line. In 1977, for example, 50.3 per cent of unattached individuals between the ages of 65 and 69, and 63.2 per cent of those over 70 were living below the poverty level. A high proportion of those over 65 are not receiving pension benefits from employer-sponsored or job-related plans. In 1975, for example, only 33 per cent of those over 65 had access to income from this source. Many of our elderly married females are left in poor financial situations upon the death of their husbands. The combined income is adequate, but that for one alone is inadequate, and that is particularly true of the females. These examples would seem to indicate that the present system is not adequately meeting the income needs of our aged population.

Another point I should like to bring to your attention is that we believe there should be flexibility in the retirement age. We are not in agreement with a retirement age of sixty, sixty-five or even seventy, but it should be flexible. I am not sure whether that is the opinion of my minister or not, but in my opinion the decision whether or not to retire a man should be left largely to the employer. I hope I am not disagreeing with my minister when I say that, but that is my personal opinion. There should be flexibility for those individuals: (1) who are forced to retire early due to ill health; (2) who choose to retire early; and (3) who wish to continue working beyond retirement age.

[Traduction]

les prisons, les maisons de repos, les résidences pour gens âgés et j'aimerais être questionné à ce sujet si vous y consentez.

Le passage auquel je faisais allusion provient de l'Association de gérontologie et est libellé comme suit:

La plupart des provinces renforcent la situation financière précaire et la qualité de vie du retraité en subventionnant son logement (également soumis à l'évaluation des moyens d'existence). De nombreuses provinces ajoutent également au revenu de base des bénéficiaires du SRG un genre de supplément provincial. Certaines offrent des subventions pour la réparation et l'isolation des maisons, des réductions de taxes foncières, des réductions de frais de transport et des régimes universels pour l'achat de médicaments.

Cela est également mentionné dans d'autres mémoires que vous avez déjà reçu et que je ne vais pas répéter.

Monsieur le président et honorables sénateurs, une autre question que je désirerais soumettre à votre attention est que nous sommes d'avis que les pensions doivent être transférables d'une province à l'autre et il est nécessaire pour ce faire qu'il y ait similitude d'un régime à l'autre. Bien entendu il serait possible de discourir longuement sur cela.

Les régimes de pensions devraient fournir à quiconque un niveau de vie décent quelle que soit la situation de l'intéressé. Une étude des revenus des personnes âgées de plus de 65 ans indique ce qui suit: un grand nombre de nos citoyens âgés, en particulier—et j'insiste sur ces termes «en particulier les personnes seules» vivent au-dessous du seuil de la pauvreté. En 1977 par exemple, 50.3 p. 100 des personnes seules âgées de 65 à 69 ans, et 63.2 p. 100 de celles de plus de 70 ans vivaient au-dessous du seuil de la pauvreté. Une proportion importante des personnes âgées de plus de 65 ans ne reçoit pas de prestations de pension de régimes offerts par les employeurs ou se rattachant à l'emploi. En 1975 par exemple, seulement 33 p. 100 des personnes âgées de plus de 65 ans disposaient d'un revenu de cette provenance. Un grand nombre de femmes mariées âgées se trouvent dans une mauvaise situation financière au décès de leur mari. Le revenu combiné est suffisant mais celui pour une personne seule ne l'est pas; cela est particulièrement vrai en ce qui concerne les femmes. Ces exemples sembleraient indiquer que le système actuel ne satisfait pas convenablement aux besoins en matière de revenu des personnes âgées.

Une autre question sur laquelle je désirerais attirer votre attention est que nous croyons qu'il doit y avoir de la flexibilité en ce qui concerne l'âge de la retraite. Nous ne sommes pas d'accord pour un âge de retraite fixé de 60, 65 ou même 70 ans et nous sommes d'avis qu'il doit être flexible. Je ne sais pas si mon ministre est de cet avis ou non, mais je pense que la décision en matière de mise à la retraite doit être laissée dans une grande mesure à l'employeur. J'espère que je ne suis pas en désaccord avec le ministre en exprimant ce point de vue, mais c'est là mon opinion personnelle. Il devrait y avoir de la flexibilité pour les individus qui (1) sont forcés de prendre une retraite anticipée par suite d'une mauvaise santé, (2) ceux qui choisissent de prendre tôt leur retraite et (3) ceux qui désirent travailler au-delà de l'âge de retraite.

[Text]

The most common arguments for and against mandatory retirement at age 65 can be summarized, and I shall not read those, Mr. Chairman. The arguments pro and con are in the brief and I shall not read them. I am being as brief as I can.

The Chairman: No, no. Take your time; tell your story.

Dr. Wickwire: That is what I am here for.

The Chairman: Yes. Go ahead.

Dr. Wickwire: In summary, we feel that the arguments for an early retirement age, or indeed any fixed retirement age, are outweighed by the arguments against.

We have made reference to private pension plans in force in Canada. We view this as very desirable inasmuch as it enables an individual through his or her own initiative to provide for retirement from the active labour force, and to provide on his or her own an independent source of income. This should be encouraged, in order to forestall necessary—and I underline that word “necessary”—government intervention. Vesting—that is to say, the company providing a fund for the retirement of employees and so on—we feel should be begun early, perhaps immediately, though I know that in the Royal Bank they do not do that, and there seem to be very reasonable arguments why they find it wise not to, but industry generally, I feel, should encourage early vesting, so that when the time arrives that it is necessary or they desire to retire, they have funds to take care of their requirements from that point on.

I think I referred to portability. As regards indexing, we have referred to indexing earlier in the brief, but perhaps there is a little portion here which I should read or bring to your attention;

We have already referred to indexing and we will not repeat the arguments, pro and con, advanced in that part of our submission. It is enough to say here that the principle of indexing is desirable, and the end result of having pensions keep pace with increases in the cost of living and increases in the productivity of the labour force generally should be our long-term goal. A partial solution of the problem might be achieved by indexing the contributions of both the employer and the employee.

Going along to another section, pensions and collective bargaining, we would suggest that in your advice to the government you encourage them, when there are negotiations between labour and management, to make sure that there is provision for a pension, and a long-term pension not a short-term pension; that they take a long-term view. Labour and management should pay increased attention to pensions and view pensions as an integral part of the collective bargaining process.

Considering property as a pension equity, some of our older people are money-poor and property-rich. Perhaps a widow owns 50 acres on the shore of a lake. That is valuable property

[Traduction]

Monsieur le président, des arguments les plus courants pour ou contre l'âge de la retraite à l'âge de 65 ans peuvent être résumés et je ne vais pas les lire. Ces arguments se trouvent dans le mémoire et je ne vais pas les lire. Je vais être aussi bref que possible.

Le président: Non, prenez votre temps, racontez-nous votre histoire.

M. Wickwire: C'est la raison pour laquelle je suis ici.

Le président: Oui, continuez.

M. Wickwire: En résumé, nous sommes d'avis que les arguments en faveur de la retraite anticipée, ou en fait de tout âge fixe pour la retraite, sont dépassés par les arguments qui sont contre.

Nous avons fait allusion aux régimes de pensions privés en vigueur au Canada. Nous les considérons comme très souhaitables étant donné qu'ils permettent à un particulier de prévoir par sa propre initiative son départ du marché du travail et de se procurer une source indépendante de revenu. Ce système devait être encouragé afin de devancer l'intervention nécessaire que je souligne le mot «nécessaire» du gouvernement. L'attribution de la quote-part patronale, c'est-à-dire la fourniture par la société d'un fonds pour la retraite des employés, etc., doit être commencée très tôt, peut-être immédiatement, bien que je sache que la Banque royale ne procède pas ainsi. Il semble qu'elle ait des arguments très raisonnables pour ne pas le faire mais je pense que l'industrie en général doit encourager l'attribution de la quote-part patronale le plus tôt possible afin que lorsque le moment est venu pour les employés de prendre la retraite, ou qu'ils le désirent, il y ait des fonds disponibles pour satisfaire à leurs besoins.

Je pense que j'ai fait allusion à la transférabilité. En ce qui concerne l'indexation, nous en avons déjà parlé dans le mémoire mais il y a peut-être ici une petite partie que je devrais lire ou soumettre à votre attention.

Nous avons déjà parlé de l'indexation, et nous ne reviendrons pas sur ses avantages et inconvénients présentés dans la partie de notre mémoire consacrée à ce sujet. Il suffit ici de dire que l'indexation est souhaitable dans son principe et que notre objectif à long terme devrait être de veiller à ce que les pensions emboîtent le pas à la hausse du coût de la vie et l'amélioration de productivité de la main-d'œuvre. On pourrait résoudre partiellement le problème en indexant les cotisations des employeurs et des employés.

En ce qui concerne une autre partie, en l'occurrence les pensions et les négociations collectives, nous vous recommandons d'encourager le gouvernement à s'assurer qu'un régime de pensions à long terme, et non à court terme, soit prévu lors des négociations entre le patronat et la main-d'œuvre; il devra s'agir d'une mesure à long terme. Le patronat et la main-d'œuvre devraient davantage se soucier des pensions et considérer qu'elles font partie intégrante du processus des négociations collectives.

Si l'on considère que des biens constituent une valeur, dans le cadre d'une pension, certaines personnes âgées n'ont pas beaucoup d'argent mais possèdent beaucoup de biens. Une

[Text]

in most parts of Canada today, and we feel that this property should be translated into an annuity payable during the lifetime of the pensioner and then the family or relatives should be given the first option to buy it back, or keep it in the family if you like, or failing that perhaps it could be sold on the market.

The next point I wish to mention is home care, and this is a particular friend of mine.

The Chairman: I told them you were a doctor.

Dr. Wickwire: Mr. Chairman, when I invite questions I hope they will be more or less medical in nature. I am a long-time practitioner: I was general practitioner for a number of years and then I became a cardiologist at a certain time. I feel reasonably well informed in matters medical, and there are some other fields, such as indexing, which I think are perhaps the actuarial specialty, but anything having to do with a subject such as I am going to bring to your attention right now, I will be prepared to deal with. We cannot over-emphasize the importance of developing a home care program as an alternative to institutional care. This is not to deny the necessity of institutional care. There is a well-defined need there for homes for special care, nursing homes and even jails. We must have these things, but let us avoid them as long as we possibly can. That is my general principle. We require in Canada a mosaic of care, and home care is notably lacking in the services we provide for our senior citizens.

At this point I am going to refer to a medical problem, and this is not in the brief but I think my minister will agree with it—I hope he does. It is a personal opinion. Unfortunately, in Canada there is a tendency for the family physician not to go into the home frequently, but to treat by far the majority of his patients in his office or in the hospital. It is a sort of assembly line business, and I do not agree with that; I do not like it. I do not see how a doctor can understand a family when he rarely sees them. I would like to see the family physician principle encouraged in every way possible. Traditionally, Canadian family doctors treat their older patients by referring them to consultants when difficult problems arise. That is different from England. 70 per cent of our practice is geriatrics in Canada. In England, for instance, when the family doctor encounters a problem in geriatrics, that is older people's troubles, he refers the patient to the hospital. Once the patient leaves the family physician and goes to a specialist in the hospital, the family physicians do not go into the hospitals at all; specialists have access to the hospitals. In Canada the family physician has access to the hospital, which I, as an individual, want to emphasize is a most important part of our medical system. I will make this general statement: I believe that a country that has a good family physician service has the best service of any. We need specialists; we need general practitioners and they should be well trained and have access to the hospitals. If a doctor is kept out in the field all the time, he does not see these advances that are occurring within the

[Traduction]

veuve possède peut-être 50 acres sur la rive d'un lac. Ce bien représente une valeur dans la plupart des régions du Canada, et nous sommes d'avis qu'il devrait servir de base à la constitution d'une rente viagère. Au décès du retraité, la famille ou des parents devraient avoir la première option d'achat sur cette rente, sinon elle pourrait être mise en vente sur le marché.

Le prochain sujet que je voudrais aborder porte sur les soins dispensés au foyer: il s'agit d'un de mes sujets préférés.

Le président: Je leur ait dit que vous étiez médecin.

M. Wickwire: Monsieur le président, lorsque j'inviterai les sénateurs à poser des questions, j'espère qu'elles se rapporteront plus ou moins au domaine de la médecine. J'exerce depuis longtemps: j'ai été généraliste pendant de nombreuses années avant de devenir cardiologue. Je crois être raisonnablement bien informé sur les questions d'ordre médical; certains autres domaines, comme l'indexation, devraient peut-être être réservés à un actuaire; cependant, je suis en mesure de répondre à toutes les questions portant sur un des sujets que je vais vous exposer sur-le-champ. Nous ne pourrions jamais insister assez sur l'importance de prévoir un programme de soins dispensés au foyer comme solution de rechange aux soins dispensés dans un établissement hospitalier. Il ne s'agit pas de nier la nécessité des soins dispensés dans de tels établissements. Le besoin est bien connu: il faut des établissements pouvant dispenser des soins spéciaux, des maisons de repos et même des salles dans les prisons. Ces établissements sont nécessaires mais, dans la mesure du possible, essayons de les éviter. C'est là mon principe général. Il faut au Canada prévoir différents genres de soins, et les soins dispensés au foyer consistent une lacune remarquable dans les services fournis aux personnes âgées.

Je vais traiter ici d'un problème d'ordre médical, qui n'est pas inclus dans le mémoire. Je pense cependant que le ministre sera d'accord... du moins, je l'espère. C'est une opinion personnelle. Malheureusement, le médecin canadien a tendance à ne pas se rendre fréquemment dans les familles; il soigne la majorité de ses clients à son bureau ou à l'hôpital, ce qui me fait penser à une chaîne de montage. Je m'y oppose, je n'aime pas cette façon de procéder. Je ne peux pas voir comment un médecin peut comprendre une famille lorsqu'il la visite rarement. J'aimerais que la notion de médecin de famille soit encouragée de toutes les façons possibles. Depuis fort longtemps, les médecins de famille canadiens traitent leurs clients plus âgés en les confiant aux soins experts lorsque des problèmes difficiles se posent. La situation est différente en Angleterre. Au Canada, 70% de nos cas relèvent de la gériatrie. En Angleterre, notamment, lorsqu'un médecin de famille se trouve devant un problème relevant de la gériatrie, il s'agit de la médecine de la vieillesse, il envoie le malade dans un hôpital. Le médecin de famille ne s'occupe plus de lui, car ce sont les spécialistes qui ont accès aux hôpitaux. Au Canada, le médecin de famille a accès à l'hôpital; et je désire souligner que c'est là un des rouages les plus importants de notre système médical. Je désire faire la déclaration générale suivante: je crois que le pays qui dispose d'un bon service de médecins de famille possède le meilleur service. Nous avons besoin de spécialistes; nous avons besoin de généralistes et ils devraient recevoir une formation pertinente et avoir accès aux

[Text]

institutions and so on. He should not be permitted to do all the things that the specialists do, but he should be encouraged to use the institutions to take refresher courses; he should have the time, and in certain instances, perhaps always, should be paid to take refresher courses, if necessary. Perhaps they are making enough now, so I am not sure that is correct. The College of Family Physicians in Canada and the General Practitioners' Association within the Canadian Medical Association do certify general practitioners in family medicine, and they are encouraging men not only to get their M.D. but also to take extra training in family medicine.

Another point I would like to mention—and this is in line with what I have just said—is that we strongly recommend that the universities and medical schools become involved to a greater degree in fact-finding and research in geriatrics so that the instruction of family physicians and all paramedical groups will be improved, the health nurse, the VON, the family physician. What is required in each province is at least one geriatric centre of information in respect to every aspect of living, health, social services, housing, recreation, employment and education. In Halifax last year—and I am not sure whether that is the first one or not—we had a day in geriatrics which the family physicians were invited to attend, and it was very popular; it was one of the best attended courses of any. We have a refresher course each fall, and this was the best attended course of any. I would like to see in any university that is sufficiently large a chair in geriatrics. If they are not large enough to finance a chair in geriatrics, let them have a part-time specialist in geriatrics to teach the young men coming out the science of gerontology, shall we say.

There are those who think that an old person is simply a younger person grown old, but there is a big, big difference. The diseases are quite different. The older person tends to have chronic diseases, which you do not even hope or expect to cure, but you hope to relieve many of them. Some are dying, others have chronic forms of arthritis, and so on. There must be more information. The same thing holds with pediatrics. There was a time when a child was considered "a chip off the old block," just a little issue of an adult, but that is not so: they have different diseases; they react to medicines differently; they react to illnesses differently; they get a hiding and they have a convulsion, whereas adults do not as a result unless they have a brain hemorrhage or something of that nature. You see the point I am getting at. We have neglected the teaching of geriatrics in our universities, and I would like to see the study of that subject encouraged.

As regards pre-retirement planning, I do not think I will enlarge upon that. I think you all know what I mean by pre-retirement planning.

[Traduction]

hôpitaux. Si un médecin est toujours tenu à l'écart, il ne pourra pas profiter des progrès réalisés dans les établissements hospitaliers, etc. Il ne devrait pas accomplir tous les actes des spécialistes, mais devrait être encouragé à se servir des établissements hospitaliers afin de suivre des cours de perfectionnement. Il devrait disposer d'assez de temps et, dans presque tous les cas, devrait être payé, si nécessaire, afin de pouvoir suivre ces cours. Les médecins gagnent peut-être assez d'argent aujourd'hui, par conséquent, je ne suis pas sûr que mes propos soient pertinents. Le Collège des médecins de famille du Canada et l'Association des généralistes, au sein de l'Association médicale canadienne, délivrent des certificats en médecine familiale. Ces organisations encouragent les gens non seulement à obtenir leur doctorat mais également à suivre des cours supplémentaires en médecine familiale.

J'aimerais aborder une autre question, et elle coïncide avec ce que je viens de dire: nous recommandons fortement que les universités et les écoles de médecine participent davantage aux recherches et aux enquêtes effectuées en gériatrie afin d'améliorer les cours offerts aux médecins de famille et à tous les groupes paramédicaux: infirmières-hygiénistes, infirmières de l'ordre de Victoria, médecins de famille. Chaque province a besoin à tout le moins d'un centre d'information en gériatrie pour étudier: la vie, la santé, les services sociaux, le logement, les loisirs, l'emploi et l'éducation. L'an dernier, à Halifax, et je ne sais pas si c'est la première fois ou non, il y a eu une journée de la gériatrie à laquelle les médecins de famille ont été invités; cette journée a connu un immense succès et attiré de nombreux participants. Chaque automne nous offrons un cours de perfectionnement qui suscite une énorme participation. J'aimerais que ce cours soit dispensé dans les universités qui possèdent un programme suffisamment important en gériatrie. Si les universités ne peuvent pas financer un programme en gériatrie, accordons leur la possibilité d'engager à temps partiel un spécialiste qui enseignera aux étudiants la science de la gérontologie, si nous pouvons nous exprimer ainsi.

Certains pensent qu'une personne âgée n'est tout simplement qu'un jeune devenu vieux, mais il y a une différence énorme. Les maladies sont passablement différentes entre ces deux groupes. Les personnes âgées sont sujettes aux maladies chroniques que vous n'espérez même pas pouvoir guérir; vous espérez cependant les soulager dans la plupart des cas. Certains meurent, d'autres sont atteints d'arthrite chronique etc. Il faut propager davantage d'informations. La même chose vaut pour les pédiatres. Il fut une époque où l'enfant était considéré comme semblable à celui qui l'avait engendré, ce n'est plus le cas: les enfants souffrent de maladies différentes; ils réagissent différemment aux médicaments et aux maladies; s'ils reçoivent une fessée, cela peut provoquer chez eux des convulsions, ce qui en règle générale, n'est pas le cas chez l'adulte à moins qu'il ne s'agisse d'une hémorragie cérébrale ou d'un trouble de cet ordre. Vous voyez où je veux en venir. Nous avons négligé l'enseignement de la gériatrie dans nos universités; or, j'aimerais que cette discipline soit encouragée.

En ce qui concerne la planification de la retraite, je ne crois pas vouloir m'étendre sur cette question. Je pense que vous

[Text]

The Chairman: Is anything being done in any place in Nova Scotia about it, to your knowledge?

Dr. Wickwire: To some extent, but not to anything like the degree I should like to see.

The Chairman: That has been the evidence.

Dr. Wickwire: We have a society there of the elderly people, the Senior Citizens' Society. When people retire quite a number of them do come into this society, and they have ping-pong and things like that, recreation in different forms. The Department of Recreation in Halifax does assist them with grants, et cetera, but it is not as well organized as it might be.

Then another thing to be mentioned is that Sweden and Norway have used the principle of partial retirement or partial easement from the labour force as a means of coping with both the trauma and financial problems of retirement. We know of many instances where this has been done in government, and we have no doubt that it could be used on a limited basis as a means of alleviating many of the problems associated with retirement. Do you understand what I am driving at there? A person who has been a superintendent might be taken into the time office; a man who has been a papermaker, where he is required to be very active and to work in intense heat and noise, and becomes deaf, might be taken into another mechanical department or something like that. That is what I am driving at.

Then the general observation is that Canada, we feel, can ill afford to lose the individual and collective productivity that should be available from the members of its older population who are retired. There is a fund of wisdom which may be unutilized.

My final remarks in this section are that nothing can take the place of community effort. I am thinking, and have been thinking for years, of this home care program. I would not even like to see it instituted without a lot of help from the community, from neighbours and so on. There was a time in the past, as some of you people will know, when a neighbour helped a neighbour. We still do to some extent, but we do not do it to the same extent as our fathers and mothers did. When somebody was ill next door they took in a meal, or they helped perhaps with the children.

Senator Inman: Or sat up all night with them.

Dr. Wickwire: They sat up all night with them, surely. That has vanished to a large extent. That is why I feel it is necessary for us, the government, to step in here and institute a home-makers program or home care program again which, in my opinion, will save large sums of money. All people do not agree with me, but I have been reading some of these briefs which have been presented to you and they seem to agree with me definitely.

[Traduction]

savez tous ce que je veux dire lorsque je parle de planification de la retraite.

Le président: Est-ce qu'à votre connaissance on a entrepris, quelque part en Nouvelle-Écosse, quelque chose dans ce sens?

M. Wickwire: Dans une certaine mesure, mais pas autant que je l'aurais désiré.

Le président: De toute évidence.

M. Wickwire: Nous avons une association, de gens âgés, la Senior Citizens' Society. Lorsque les gens partent en retraite, une bonne proportion se joint à cette association, où ils peuvent jouer au ping-pong et autres jeux, et se distraire de différentes façons. Le Department of Recreation, de Halifax, leur apporte son aide sous forme de subventions etc., mais l'organisation de ce service n'est pas aussi bonne qu'elle pourrait l'être.

Il y a quelque chose d'autre que j'aimerais mentionner; en Suède et en Norvège, le principe de la retraite partielle, ou d'un allègement de la tâche, a été utilisé pour diminuer le choc de la retraite et les problèmes financiers. Nous connaissons plusieurs exemples où ce principe a été appliqué au niveau de la fonction publique et nous sommes persuadés que l'on pourrait, à petite doses, en faire usage pour remédier à de nombreux problèmes que pose la retraite. Voyez-vous où je veux en venir? Tel qui a été concierge, pourrait être affecté au jointage tel autre qui a travaillé à la fabrication du papier, où il lui a fallu être très actif et travailler dans une chaleur et un bruit intenses, et qui devient sourd, pourrait passer à une autre unité de production etc. Voilà ce que je veux dire.

De façon générale, nous avons l'impression que nous ne pouvons pas au Canada nous permettre de perdre l'apport productif des individus ou des groupes d'individus âgés qui partent à la retraite. Il y a là un fonds de sagesse qui, peut-être, reste inutilisé.

J'aimerais faire remarquer à ce sujet que rien ne peut remplacer l'effort collectif. Je repense, après y avoir pensé des années, à ce programme d'assistance à domicile. Je n'aimerais pas qu'il soit mis en place sans que l'on n'y associe largement la collectivité, les voisins etc. Il fut un temps, certains d'entre vous s'en souviendront, où les voisins s'aidaient. Dans une certaine mesure c'est encore le cas, bien que ce soit moins important que ce que nos parents ont connu, à une époque où, lorsque quelqu'un était malade chez le voisin, on lui portait un repas ou on s'occupait des enfants.

Le sénateur Inman: On passait même éventuellement la nuit avec le malade.

M. Wickwire: Exactement, on restait veiller. C'est en voie de disparition. C'est pourquoi je crois qu'il est nécessaire que le gouvernement prenne les choses à ce point et mette en place un programme d'aide ou d'assistance à domicile, qui à mon avis permettra de faire des économies. Tout le monde n'est pas d'accord avec moi, et pourtant j'ai lu certains de ces mémoires qui vous ont été présentés, et je crois bien y retrouver mon idée.

[Text]

I think that is all I will say at the moment, but I would welcome any questions which you think I may answer.

The Chairman: Senator Bird?

Senator Bird: I have a number of questions. One of them is on the medical side, which you said you hoped we would ask questions on, and the other two are not. I will mention them anyway, doctor, because two of them are suggestions we have not, to my knowledge, received, and therefore they are of particular interest. One was the idea of indexing the contributions, and that is one that we will undoubtedly discuss and consider because it might save money in the end. The second one was dealt with on page 20 when you discussed the poverty issue and the property being taken over. Perhaps you could answer this because no doubt you have discussed it at length. The organization or agency that is providing the annuity, and which has taken over the property will recoup its expenditures by the disposal of the assets, and then you go on to say you would have to be very careful about the danger. Have you thought, in your discussions, that instead of having a private agency it might be a governmental agency which would then be responsible, of course?

Dr. Wickwire: Those are your questions?

Senator Bird: No, I have other questions, but I will ask them one at a time.

Dr. Wickwire: The first one was indexing, and as I say—

The Chairman: No, no, forget about indexing.

Senator Bird: No, forget about that.

The Chairman: We are with you on that.

Senator Bird: We have discussed that.

Dr. Wickwire: I have an over view of the thing, but there are other people who are much better qualified to deal with it than I.

Senator Bird: No, I only mentioned that because I thought it was an interesting point you put in.

Dr. Wickwire: On page 20 there is talk of property and a pension, and we had in mind that the government should legislate in such a way that if a person had property and not money—

Senator Bird: Yes, I understood that, doctor, but what I wondered was you talked about it being taken over by an agency. Would you consider it being taken over by the government, so that there would not be the necessity for the agency you mentioned. Would the government be the agency?

Dr. Wickwire: Yes, the government then would use that as an asset to help this person pay for his or her pension.

Senator Bird: Yes, but I was wondering whether you thought of it as a private agency that would be doing this, or whether it would be the government.

[Traduction]

Je pense que je m'arrêterai là pour le moment, mais je serais heureux que vous me posiez des questions auxquelles je m'efforcerais de répondre.

Le président: Sénateur Bird?

Le sénateur Bird: J'ai effectivement un certain nombre de questions à poser. La première concerne l'aspect médical, à propos duquel vous espériez être interrogé, tandis que les deux autres concernent d'autres sujets. Je les mentionnerai quand même, monsieur, car ces deux questions concernent des propositions qui, à ma connaissance, ne nous ont pas été soumises et qui, par conséquent, sont d'un intérêt tout particulier. L'une de ces propositions concerne l'indexation des cotisations, point dont nous ne manquerons pas de discuter et qu'il faudra examiner puisque cela pourra se traduire par des économies. De la seconde, il en a déjà été question à la page 20, lorsque vous avez mis en cause le problème de la pauvreté et de la prise en charge des biens. Vous en avez certainement discuté à fond, et pourrez peut-être répondre à la question. L'organisme, ou l'agence qui verse la rente, et qui a pris en charge la propriété, pourra être dédommagé par la vente de ces biens, et vous continuez en disant qu'il y aura des précautions à prendre. Avez-vous pensé, lors de vos discussions, qu'au lieu d'un organisme privé il pourrait s'agir d'un organisme gouvernemental, qui serait alors responsable bien sûr?

M. Wickwire: Voilà vos questions?

Le sénateur Bird: Non, j'en ai d'autres, mais je les poserai l'une après l'autre.

M. Wickwire: La première concerne donc l'indexation et je dirai...

Le président: Non non, laissez l'indexation.

Le sénateur Bird: Oui, ne parlons pas de l'indexation.

Le président: A ce sujet nous sommes de votre bord.

Le sénateur Bird: Nous en avons déjà discuté.

M. Wickwire: J'ai une vue générale de la question, mais il y a d'autres personnes qui sont plus qualifiées que moi pour en parler.

Le sénateur Bird: Oui, j'y ai simplement fait allusion parce que je trouvais que votre suggestion intéressante, c'est tout.

M. Wickwire: A la page 20, il est question de propriété et de pension, et nous avions pensé que le gouvernement devrait légiférer pour permettre à toute personne disposant d'une propriété, mais sans argent...

Le sénateur Bird: Oui, j'ai compris, monsieur, j'étais simplement étonné par le fait que vous ayez parlé d'un organisme qui prendrait en charge ces propriétés. Seriez-vous disposé à voir le gouvernement s'en charger, l'organisme que vous mentionniez deviendrait alors inutile. Le gouvernement serait-il cette agence?

M. Wickwire: Oui, le gouvernement s'en servirait comme d'un avoir qui aiderait cette personne à payer sa pension.

Le sénateur Bird: Oui, mais je me posais la question de savoir si vous aviez pensé à un organisme privé ou au gouvernement.

[Text]

Dr. Wickwire: The government, I thought, personally.

Senator Buckwold: Mr. Chairman, just as a matter of interest, I was reading in a financial paper over the weekend that one of the Toronto trust companies has come up with a program like this whereby they will pay the owner of the property so much money, and at the end of a given term, realize on that advance plus interest against the security of the asset which they have lent.

Dr. Wickwire: But that was a private company?

Senator Buckwold: That was a private company, a trust company. It was a unique presentation; it was almost the kind of thing you are talking about.

Dr. Wickwire: I think I am correct in saying that Dr. McKinnon, the deputy minister, and the minister were thinking in terms of government.

Senator Bird: That is what I wanted to know.

Dr. Wickwire: Yes, I think that is correct.

Senator Bird: Then the other question is with regard to this geriatric centre which you think should be in every city of any size. Did you think of that as a private centre run by doctors or by the community, or would it be by the government?

Dr. Wickwire: Oh, I beg your pardon, I have misled you there. When I said a geriatric centre—perhaps the minister may have thought of something different—I had in mind a university geriatric centre where there would be more adequate instruction of the family physician and others, if you like.

Senator Bird: It would not be a clinic?

Dr. Wickwire: Well, it could be part of a clinic, yes, indeed, but you could not do it in a town the size of Truro, if you know Truro.

Senator Bird: Yes. I said "large centers".

Dr. Wickwire: Dalhousie, for instance, has a part-time assistant professor, a Ph. D. in geriatrics, but she has only recently been appointed, and she gives part-time instruction. But there should be adequate and good comprehensive instruction in geriatrics, because the older person is a different animal from the young person.

Senator Bird: Yes. It would be an instruction centre rather than a treatment centre.

Dr. Wickwire: That is what I had in mind myself. Perhaps the minister had in mind an institution, but I did not at all.

Senator Bird: Thank you, Mr. Chairman, and thank you, doctor.

Senator Bell: May I ask a supplementary question?

The Chairman: Yes, go ahead.

Senator Bell: I am interested in this proposal on page 20 about the land, which you are putting forward, property, and so on. To a limited extent they are doing this in British Columbia, both from the point of view of the provincial

[Traduction]

M. Wickwire: Personnellement, je pensais au gouvernement.

Le sénateur Buckwold: Monsieur le président, m'intéressant à la question, je lisais dans un journal financier le week-end dernier, qu'une société de fiducie de Toronto propose un programme tout à fait analogue, consistant à verser au propriétaire une certaine somme pour, au terme fixé, récupérer cette avance gagée sur la propriété louée, plus l'intérêt.

M. Wickwire: Il s'agissait d'une société privée?

Le sénateur Buckwold: Oui, d'une société de fiducie. Le cas était unique; c'était presque ce dont vous parlez.

M. Wickwire: Je ne crois pas que me tromper en disant que le docteur McKinnon, sous-ministre, ainsi que le ministre pensaient également au gouvernement.

Le sénateur Bird: C'est ce que je voulais savoir.

M. Wickwire: Oui, c'est cela.

Le sénateur Bird: L'autre question maintenant concerne le centre de gérontologie qui à votre avis devrait exister dans chaque ville, quelle qu'en soit l'importance. Y pensiez-vous comme à un centre privé géré par des médecins ou par la collectivité, ou au contraire par le gouvernement?

M. Wickwire: Oh excusez-moi, je crois que je vous ai induit en erreur. Lorsque j'ai parlé de centre de gérontologie, mais peut-être le ministre avait-il quelque chose de différent à l'esprit, je pensais à un centre universitaire de gérontologie où, si vous voulez, le médecin de famille, et autres, trouveraient mise à leur disposition une information plus appropriée.

Le sénateur Bird: Ce ne serait pas un hôpital?

M. Wickwire: Eh bien, ce pourrait fort bien être partie d'un hôpital, mais bien sûr, pas dans une ville de la taille de Truro, si vous voyez ce que je veux dire.

Le sénateur Bird: Oui. J'ai dit «de grands centres».

M. Wickwire: Dalhousie, par exemple, emploie un professeur adjoint à temps partiel, Ph. D. de gérontologie, mais elle n'a été nommée que récemment et ne travaille qu'à temps partiel. Mais il devrait y avoir un service d'assistance et de conseil bien conçu, en gérontologie, car la personne âgée représente un type tout à fait différent de la jeune personne.

Le sénateur Bird: Oui. Ce serait un centre de formation plutôt qu'un centre de traitement.

M. Wickwire: C'est ce à quoi je pensais moi-même. Peut-être le ministre pensait-il à une institution, mais je n'y pensais pas du tout.

Le sénateur Bird: Merci, monsieur le président, et merci, monsieur.

Le sénateur Bell: Puis-je poser une question supplémentaire?

Le président: Oui, vous avez la parole.

Le sénateur Bell: La proposition que vous faites à la page 20, concernant les terres, les biens immobiliers; etc. m'intéresse. C'est ce que l'on fait dans une certaine mesure, en Colombie-Britannique; le gouvernement provincial d'une part

[Text]

government taking over large properties which become available and giving a life tenancy to the owner, with the prepaid income from the asset, of course, and also as a private set-up between the person who has the property and the lawyer for the owners, the owners' legal adviser creating a trust which then will set the trust property over to the heirs, or, if it is a very large piece of land, which has happened in some cases, as a donation to the people of the province. So that seems to be worth following up as a limited thing that the province can do.

Dr. Wickwire: I agree with you, but one is a private and the other is a public thing, is it not?

Senator Bell: Yes.

Dr. Wickwire: There are two different things.

Senator Bell: They complement each other, really.

Dr. Wickwire: I would think, Mr. Chairman, that if a private organization was willing to enter into an agreement with this person who had valuable property, I do not see any reason why a business arrangement could not be arrived at; but if a private organization was not available or not willing to accept the risk, then I think the government might, in order to provide for this person or these people, provide the income and use their property as the asset to back up the arrangement.

Senator Bell: On a small scale this is happening in municipalities, where a city council will do the same thing. It may be in a part of a city that is getting run down, but the elderly couple love their little old home, so the city is doing the same sort of thing. Is that the same thing?

The Chairman: Senator Bell, a city can do that and does do it. I hate to give free legal advice because I usually charge for such advice, or I did at one time, but I think the committee should know that a man can own 50 miles of the best waterfront in the world, and under our system he is still entitled to the Old Age Pension, and to the supps, because it is based on income only. Let us have that clear: it is based on income only. That is as fine a law as you can write, but that is it. Most people do not think of it in that light, and it may not appeal to some; so that the business of selling is a matter that may be considered, but municipalities do exactly what Senator Bell says.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Maybe it is a question of language difficulties here, but what do you mean when you say on page 9: "Many of our older citizens, especially those who are unattached..."? What do you mean by "unattached"?

Dr. Wickwire: A widow, a bachelor or a widower; anyone who is not attached.

Senator Inman: Single ladies.

Dr. Wickwire: Yes. It might be a widow or a widower.

[Traduction]

prend en charge les grandes propriétés qui deviennent disponibles et accorde au propriétaire un usufruit perpétuel, le revenu provenant de l'actif étant payé à l'avance, évidemment; d'autre part, il existe aussi des transactions privées entre la personne qui détient le bien et l'avocat des propriétaires; ce dernier crée une fiducie qui transmettra ensuite le bien en fiducie aux héritiers ou, s'il s'agit d'une très grande terre comme cela s'est produit dans certains cas, qui en fait don à la population de la province. Donc, il semble valable de suivre ce que peut faire la province.

M. Wickwire: J'en conviens, mais dans un cas il s'agit d'une transaction privée et dans l'autre d'une transaction publique, n'est-ce pas?

Le sénateur Bell: Oui.

M. Wickwire: Ce sont deux choses différentes.

Le sénateur Bell: Elles se complètent l'une l'autre, vraiment.

M. Wickwire: Monsieur le président, si un organisme privé avait l'intention de signer un accord avec une personne qui possède une propriété d'une grande valeur, je ne vois pas pourquoi il ne pourrait pas y avoir de transaction; mais si l'organisme privé ne pouvait ou ne voulait pas accepter le risque, alors le gouvernement pourrait, afin d'aider cette ou ces personnes, leur accorder un revenu et faire de leur propriété l'actif qui garantirait la transaction.

Le sénateur Bell: C'est ce qui se fait, sur une petite échelle, dans les municipalités. Cela peut se produire dans un quartier de la ville qui se détériore, mais où un couple âgé désire garder sa vieille maison; la ville procède alors de cette façon. Est-ce la même chose?

Le président: Sénateur Bell, une municipalité peut le faire et le fait. Je n'aime pas donner de conseils juridiques gratuits parce que je demande ordinairement des honoraires pour cela, ou du moins je le faisais auparavant, mais je crois que le Comité devrait savoir qu'une personne peut posséder une propriété s'étendant sur 50 milles le long de la mer, au plus bel endroit du monde et, en vertu de notre système, avoir encore droit à la pension de vieillesse, et aux suppléments, parce que ces prestations sont uniquement fondées sur le revenu. C'est très clair: c'est fondé uniquement sur le revenu. C'est la meilleure loi que l'on puisse rédiger, mais c'est cela. La plupart des gens ne considèrent pas la chose sous cet angle, et cela peut ne pas plaire à certaines personnes; donc on pourrait peut-être examiner la question de la vente, mais les municipalités agissent exactement de la façon dont le sénateur Bell l'a décrit.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Il s'agit peut-être d'une question linguistique. Mais que voulez-vous dire lorsque vous dites à la page 9: «De nombreuses personnes âgées surtout célibataires...»? Que voulez-vous dire par célibataires?

M. Wickwire: Une veuve, un célibataire, ou un veuf; tous ceux qui n'ont aucun parent.

Le sénateur Inman: Des femmes seules.

M. Wickwire: Oui. Ce peut être un veuf ou une veuve.

[Text]

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): On page 4 you say that pension plans should be financially sound. What do you mean by "financially sound"? Just give me an example of a financially sound pension and one that is not financially sound.

Dr. Wickwire: Well, some of your government plans are not financially sound.

The Chairman: Now be careful, be careful!

Dr. Wickwire: I have been told. I should add that. They are not funded.

The Chairman: Well, they may not be funded, but any pension plan that has a reserve of \$9 billion is not in bad shape, is it?

Dr. Wickwire: It is doing all right.

The Chairman: That is the reserve which the government plan has.

Dr. Wickwire: That is what I am referring to. We feel that annuities should be funded properly, actuarially sound, financially sound, in order that if anything happens they should not become insolvent. That is what I am getting at.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Would you find those which are not financially sound mostly in the private sector?

Dr. Wickwire: I would say so, yes.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Thank you.

Senator Côtteau: May I have a supplementary question, Mr. Chairman?

The Chairman: Yes, go ahead. Had you finished?

Dr. Wickwire: I was just going to add that you say that the government funds, sir, are backed by \$9 billion, or something like that. There are certain pensions in the government sector which are not funded, period. They are not funded as such.

The Chairman: But they have never been funded, no government pension.

Dr. Wickwire: They are backed by the government.

The Chairman: No, no, they are backed by you with taxes—if they ever needed it, but they have never needed it. They have a reserve the like of which you would not believe, but it is not funded as you understand it.

Dr. Wickwire: I only present this as an argument, sir. I could picture a situation where I could not pay my taxes, and all the people in Nova Scotia could not pay their taxes, and then what?

The Chairman: They did during the Depression.

Dr. Wickwire: Yes, but I am thinking of a different situation.

The Chairman: Well, doctor, the money that is available here for all purposes is beyond question more than is necessary.

Dr. Wickwire: I realize that, sir.

[Traduction]

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): A la page 4 vous dites que les régimes de pension devraient être sûrs du point de vue financier. Pourriez-vous me citer un régime de pension qui l'est et un autre qui ne l'est pas?

M. Wickwire: Eh bien, certains de vos régimes du gouvernement ne le sont pas.

Le président: Attention! Attention!

M. Wickwire: Je devrais ajouter «on m'a dit», qu'ils ne le sont pas.

Le président: Eh bien, ces affirmations ne sont peut-être pas fondées, mais tout régime de pension qui a une réserve de \$9 milliards ne se porte pas si mal, n'est-ce pas?

M. Wickwire: C'est juste.

Le président: C'est la réserve du régime de pensions du gouvernement.

M. Wickwire: C'est ce à quoi je faisais allusion. Nous croyons que les rentes devraient être financées adéquatement, qu'elles devraient être sûres du point de vue actuariel, financier, afin que, s'il arrive quelque chose, les organismes que les offrent ne déclarent pas faillite. C'est là où je veux en venir.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): A votre avis, les régimes de pension qui ne sont pas sûrs du point de vue financier se trouvent-ils surtout dans le secteur privé?

M. Wickwire: Je dirais que oui.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Merci.

Le sénateur Côtteau: Puis-je poser une question supplémentaire, Monsieur le président?

Le président: Oui, vous avez la parole. Aviez-vous fini?

M. Wickwire: J'allais ajouter simplement que les réserves du gouvernement qui garantissent le fonds de pension sont peut-être de l'ordre de \$9 milliards, mais qu'il existe certaines régimes dans le secteur gouvernemental qui ne sont pas financés, c'est tout. Ils n'offrent pas de garanties.

Le président: Mais aucun régime de pension du gouvernement n'a jamais été garanti.

M. Wickwire: Ils sont garantis par le gouvernement.

Le président: Non non, ils sont garantis par les impôts que vous payez—s'il en avait besoin, mais cela ne s'est jamais produit. Il a une réserve que vous ne pourriez imaginer, mais le financement ne se fait pas de la façon que vous comprenez.

M. Wickwire: Je ne fais qu'avancer une opinion. Je peux imaginer une situation où je ne pourrais payer mes impôts et où tous les citoyens de la Nouvelle-Écosse ne le pourraient pas non plus, alors qu'arriverait-il?

Le président: C'est ce qui est arrivé durant la dépression.

M. Wickwire: Oui, mais je pense à une situation différente.

Le président: Eh bien, monsieur, il est hors de doute que les fonds disponibles ici à toutes fins pratiques sont plus élevés que nécessaires.

M. Wickwire: Je m'en rends compte, monsieur.

[Text]

Senator Cottreau: As a supplementary, Mr. Chairman, I was wondering if your comments about the integrity of the funds being protected by legislation, you say, "to avoid the catastrophic results of having a plan unable to fulfill its obligations"—

The Chairman: What page is that?

Senator Cottreau: Page 4, Mr. Chairman, the same question as Senator Fournier. I was wondering if that remark was prompted by any undue number of failures or bankruptcies in Nova Scotia.

Dr. Wickwire: No, but from practical experience, the Bowater-Mersey Paper Company which has its head office in Liverpool from where I come, has a pension scheme. I have talked to some of the pensioners, for instance the manager of the forest products division in the company, and he was speaking about Bowater International, and just by way of conversation, when they were talking about their profits, he said, "I hope they are doing well; my pension depends on it." That is what I am thinking of. Those were a group who are retired from Bowaters; they are all pensioned. As far as those who retired in the early pension scheme, that is inadequately funded. One of my closest friends in Liverpool has a relatively poor income, and he was on the sales staff of Mersey Paper and later Bowaters. Those who came into the pension plan at a later date are covered by a pension plan which is adequately funded, and some of them are very good.

The Chairman: There has been instances of companies in Ontario where the pension fund was not there to pay out pensions when the company went broke. I do not want to mention names. You mentioned a name, but I am not going to give you one, although there have been such instances. They are rare now but they have occurred on other occasions.

Senator Cottreau: But that has not occurred in Nova Scotia, Dr. Wickwire—companies going broke and not being able to back up their pension obligations?

The Chairman: There is legislation now in Ontario covering that particular instance, and I think there is legislation in other provinces although I do not have it at my finger tips—six provinces, I am told. I am sure that we will have an opinion on that when we make our report, because it is important. There are some other instances too.

Dr. Wickwire: Mr. Chairman, may I just add that the Bowater-Mersey Paper Company is a very fine company, and it has honoured all its obligations.

The Chairman: Yes, I am glad you have added that.

Dr. Wickwire: And as far as we can see it always will.

The Chairman: Yes, you are quite right.

Senator Cottreau, will you now complete your question?

Senator Cottreau: You also mentioned that you thought it might become necessary for the public purse to subsidize our pensions, and I was wondering if you have taken into account the efforts that are already being made by the government in

[Traduction]

Le sénateur Cottreau: Comme question supplémentaire, monsieur le président, vous dites dans vos observations «qu'il est essentiel que l'intégrité des caisses de retraite soit protégée par une loi afin d'éviter les résultats catastrophiques entraînés par l'incapacité d'un régime à remplir ses obligations»...

Le président: A quelle page?

Le sénateur Cottreau: A la page 4, monsieur le président, c'est la même question que le sénateur Fournier. Cette remarque a-t-elle été provoquée par un trop grand nombre d'échecs ou de faillites en Nouvelle-Écosse?

M. Wickwire: Non, par expérience. La compagnie Bowater-Mersey Paper qui a son siège social à Liverpool, d'où je viens, a un régime de pension. J'en ai discuté avec certains retraités, par exemple avec le directeur de la division des produits forestiers, de la compagnie; il parlait de Bowater International et a glissé dans la conversation lorsqu'on a parlé des bénéfices; «J'espère qu'ils font de bonnes affaires; ma pension en dépend.» C'est à cela que je pense. Ils constituaient un groupe de retraités de Bowater. Ceux qui ont pris leur retraite en vertu du régime précédent n'étaient pas favorisés. Un de mes meilleurs amis à Liverpool reçoit un revenu relativement faible, et il a fait partie du personnel des ventes de Mersey Paper et plus tard de celui de Bowater. Ceux qui ont commencé à participer au régime de retraite plus tard bénéficient de la garantie d'un régime de retraite qui est adéquatement financé, et certains d'entre eux sont excellents.

Le président: Il y a eu des cas de sociétés en Ontario, et je ne donnerai pas de noms, qui ont été incapables de payer les pensions lorsqu'elles ont fait faillite. Vous avez évoqué un cas, et il y en a d'autres, mais je ne donnerai aucun nom. Ils sont rares maintenant, mais la chose s'est déjà produite.

Le sénateur Cottreau: Mais il n'est jamais arrivé en Nouvelle-Écosse, M. Wickwire, que des sociétés en faillite ne puissent remplir leurs obligations en ce qui a trait aux pensions?

Le président: Il existe maintenant une loi en Ontario qui prévoit ce cas particulier et, je crois qu'il y en a une dans d'autres provinces, mais je ne connais pas le nombre exact—il s'agirait de six provinces, me dit-on. Je suis sûr que nous demanderons un avis à ce sujet lorsque nous ferons notre rapport, parce que c'est important. Il y a certains autres cas également.

M. Wickwire: Monsieur le président, puis-je simplement ajouter que la Bowater-Mersey Paper Company est une excellente société, et qu'elle a honoré tous ses engagements.

Le président: Oui, je suis heureux de vous l'entendre dire.

M. Wickwire: Et il me semble qu'il en sera toujours ainsi.

Le président: Oui, vous avez tout à fait raison.

Sénateur Cottreau, pourriez-vous maintenant terminer votre question?

Le sénateur Cottreau: Vous avez également mentionné qu'il pourrait, selon vous, devenir nécessaire de financer à même les deniers publics nos pensions, et je me demandais si vous aviez tenu compte des efforts qui sont déjà faits par le gouvernement

[Text]

the way of health services and low rental housing for the senior citizens. Would not that be a form of subsidization?

Dr. Wickwire: Indeed, yes, and I encourage that; indeed I do. Other briefs that have been presented have emphasized that. One, I think, was the Gerontology Association.

Senator Cottreau: On page 17 you are talking about vesting, and I was wondering: Is there in your mind room for more emphasis on the contribution of younger workers in the pension plan? What I mean by that is, very often today people come to retirement age and they have to rely on the OAS, and maybe had they been encouraged in their younger years to set aside other funds they would have been in a better situation. I know that on a regular plan you have to contribute 6 or 7 per cent of your salary. Is there any mileage to be had by trying to educate people in the younger age group to increase their contributions so that when they do reach the age of retirement they will be sure to be looked after?

Dr. Wickwire: Indeed, yes, and that is what I am thinking of in my labour-management negotiations, that companies should be urged to encourage their people to invest with retirement in mind. That would be part of the agreement: rather than just to increase their wages over a period of three years, to increase their pension fund allotment thirty years hence, and this sort of thing. That is what I had in mind.

Senator Bird: Could I have a supplementary on that, Mr. Chairman?

The Chairman: Yes.

Senator Bird: The problem is, surely, that only about 40 per cent of men and about 27 per cent of women are covered by private pension plans, and unless you have legislation requiring all companies to have a pension plan, you are still going to have a very large percentage of your population which is not covered by anything but the Canada Pension Plan, the GIS and the OAS. When it really comes down to it, have you thought of any solution for this? We had one brief which talked about compulsory private pensions that would be adequate. As you know, many of the ones we have now are not adequate insofar as the survivor benefits for the widow are concerned, or the other spouse's benefits are inadequate, and one of the great problems is that a small business cannot afford it, so that many people with small firms will again come back only to the federal government pension.

Dr. Wickwire: Yes, senator, there are problems indeed. If a small business, say a business with thirty employees, is required to pay a large sum of money in contributing to the retirement fund of its employees, it might cause the company to fail.

Senator Bird: Yes, if they could not do it.

[Traduction]

dans le domaine des services de santé et des logements à loyer modique pour les personnes âgées. Ne s'agirait-il pas là d'une forme de subvention?

M. Wickwire: En effet, et j'encourage ces initiatives. D'autres mémoires qui ont été présentés ont insisté sur ce point. L'un d'entre eux, je crois, provenait d'une association de gérontologie.

Le sénateur Cottreau: A la page 17, vous parlez des droits acquis et je me demandais si vous songiez également à insister davantage sur les cotisations des jeunes travailleurs au régime de retraite? Par exemple, très souvent aujourd'hui, les employés atteignent l'âge de la retraite et doivent se contenter du régime de sécurité de la vieillesse, tandis que s'ils avaient été incités dans leur jeune âge à mettre de côté d'autres fonds, leur situation serait bien meilleure. Je sais que dans un régime normal, il faut verser entre 6 et 7 p. 100 de son salaire. Serait-il vraiment difficile d'essayer d'amener les jeunes à augmenter leurs cotisations de sorte que lorsqu'ils atteindront l'âge de la retraite, ils puissent compter sur des revenus suffisants.

M. Wickwire: Certes, et c'est ce à quoi je songe dans mes négociations entre employeur et employés, c'est-à-dire qu'on devrait inciter les compagnies à encourager leurs employés à investir en prévision de la retraite. Cela ferait partie de l'accord: au lieu de simplement augmenter leur salaire au cours d'une période de trois ans, elles pourraient augmenter leur fonds de pension sur une période de trente ans, par exemple. C'est ce à quoi je songeais.

Le sénateur Bird: Pourrais-je poser une question supplémentaire à ce sujet, monsieur le président?

Le président: Oui.

Le sénateur Bird: Il est certain que si environ 40 p. 100 des hommes et 27 p. 100 des femmes seulement participent à des régimes de retraite privés, à moins que nous n'ayons une loi qui force toutes les sociétés à créer un régime de pension, il restera toujours un très important pourcentage de notre population qui ne bénéficiera d'aucune garantie sinon celle du Régime de pensions du Canada, du Supplément de revenu garanti et de la Sécurité de la vieillesse. Puisque la situation est telle, en fin de compte, avez-vous songé à une solution? Un mémoire proposait que des régimes privés assurant des ressources suffisantes deviennent obligatoires. Comme vous le savez, un grand nombre de ceux qui existent déjà ne prévoient pas suffisamment de prestations pour le survivant, ou bien les prestations de l'autre conjoint sont inadéquates. Il faut déplorer notamment l'incapacité des petites entreprises à mettre sur pied un régime satisfaisant, de sorte qu'un grand nombre de personnes qui travaillent pour de petites entreprises n'auront d'autres recours que la pension du gouvernement fédéral.

M. Wickwire: Oui, sénateur, il y a des problèmes en effet. Si une petite entreprise, par exemple une entreprise de 30 employés, est tenue de verser une somme élevée au fonds de retraite de ses employés, cette obligation peut l'acculer à la faillite.

Le sénateur Bird: Oui, si elle ne peut se le permettre.

[Text]

Dr. Wickwire: Yes.

Senator Bird: So what we are coming back to again is that the only way a person is going to carry a properly vested, properly portable pension is through the federal pension, as far as I can see. You can talk all you want about it, but if you are going to cover only 40 per cent of the men and 27 per cent of the women, you are not really solving this problem.

Dr. Wickwire: It is not solving it. As I said earlier, we are not happy with the situation as it is, but we are endeavouring to think of ways of improving it.

Senator Bird: That is what we are trying to do, but it seems to me to be rather like putting on a piece of plaster and saying: Well, we cannot afford a major operation.

Senator Inman: It is a dead end.

The Chairman: You pointed out, and we know, we have an inordinate number of elderly women—

Dr. Wickwire: More than men?

Senator Bird: Mostly women.

The Chairman: It is so far out of proportion that it is almost a scandal—who are left almost on the poverty line or penniless. Now on page 9 you say that part of it must be due to the fact that there is no provision for survivors' benefits in the private plans. That is true?

Dr. Wickwire: That is true.

The Chairman: Or some of the survivor benefits.

Dr. Wickwire: In fact I think there are provisions in some plans.

The Chairman: In the vast majority, because you say 55 per cent had no provision for survivors' benefits. If 40 per cent are covered and 60 per cent are uncovered, and you say that half of those that are covered have no survivor benefits, we are down pretty well to 20 per cent or less.

Dr. Wickwire: Yes.

The Chairman: What else contributes to the fact that these women find themselves in this very unsatisfactory condition? Can you think of what else contributes to it?

Dr. Wickwire: There are 1,800,000 people over the age of 65, of which, I think it is, a million are receiving the OAS. My own feeling is that men tend to work longer at productive and remunerative employment than do women, and have a relatively larger income, at that, too. I feel that men work longer and receive a larger salary than do women. I can think of a number of women who are, shall we say, 61 years of age, and what woman aged 61 years has some specially defined employment except perhaps housework? A man of 61 can do carpentry or plumbing perhaps, or be a plumber's helper; there are many avenues open to him, but for a woman it is very limited except for housekeeping. Some would accept that; many would not.

[Traduction]

M. Wickwire: Oui.

Le sénateur Bird: Nous en revenons donc à cette réalité: il semble que la seule façon dont une personne puisse s'assurer une pension avec dévolution et transférable est de s'en remettre à la pension fédérale. On dira tout ce qui on veut, si vous n'assurez que 40 p. 100 des hommes et 27 p. 100 des femmes, vous ne corrigez pas vraiment la situation.

M. Wickwire: Ce n'est pas une solution. Comme je l'ai dit, nous sommes récontents de la situation actuelle, mais nous songeons à des façons de l'améliorer.

Le sénateur Bird: C'est ce que nous essayons de faire, mais il me semble qu'on mette tout simplement un cataplasme sur un membre qui aurait besoin d'une opération.

Le sénateur Inman: C'est l'impasse.

Le président: Vous avez souligné, et nous le savons, qu'il y a une nombre démesuré de femmes âgées—

M. Wickwire: Plus que les hommes?

Le sénateur Bird: Surtout des femmes.

Le président: C'est si disproportionné que c'est presque scandaleux—ces personnes sont presque au seuil de la pauvreté ou sans le sous. Or, à la page 9, vous dites qu'on peut expliquer que cette situation en partie par l'inexistence dans les régimes privés de dispositions de prestations pour les survivants. Est-ce exact?

M. Wickwire: C'est exact.

Le président: Ou certaines de ces prestations.

M. Wickwire: En fait, je crois qu'il y a des dispositions de ce genre dans certains régimes.

Le président: Dans la vaste majorité, parce que vous dites que 55 p. 100 des régimes ne contenaient aucune disposition de prestations pour les survivants. Si 40 p. 100 sont assurés et 60 p. 100 ne le sont pas, et si vous dites que la moitié de ceux qui sont assurés ne retirent aucune prestation pour les survivants, nous nous retrouvons avec 20 p. 100 ou moins.

M. Wickwire: Oui.

Le président: Quels autres facteurs contribuent au fait que ces femmes se retrouvent dans cette condition très peu satisfaisante? Pourriez-vous songer à d'autres facteurs?

M. Wickwire: On compte environ 1,800,000 personnes qui ont plus de 65 ans, et de ce nombre, je pense que 1,000,000 bénéficient de la sécurité de la vieillesse. Je crois personnellement que les hommes ont plus tendance que les femmes à conserver plus longtemps un emploi productif et rémunérateur, et qu'ils ont un revenu relativement supérieur également. J'ai l'impression que les hommes travaillent plus longtemps et reçoivent un salaire plus élevé que les femmes. Je puis songer à un certain nombre de femmes de 61 ans. Quel emploi spécialement défini existe-t-il pour une femme de 61 ans sinon les tâches domestiques peut-être? Un homme de 61 ans fait de la menuiserie ou de la plomberie ou devient aide-plombier; un grand nombre de possibilités s'offrent à lui, mais pour une femme, les occupations se limitent pratiquement aux tâches ménagères. Certaines l'acceptent, un grand nombre non.

[Text]

Senator Norrie: I am very dubious about this leaving of elderly people in their homes.

The Chairman: You are leery about it?

Senator Norrie: Yes, and about having services from outside coming in: "Meals on Wheels," the VON and other people who would take care of them. If they are anxious to stay in their own homes, they may be lucky enough to have sometimes a large family who are interested in them and they will run in and out all the time, so they are all right; but if you take these people who are elderly and alone in the world, they have "Meals on Wheels" which will come in once a day and they may have a snack at other parts of the day, they will have car from the VON, but she will only be there a short time, and the other times these elderly people are alone as a rule. They are absolutely lonely, and half the problem with elderly people is that they are unhappy being alone.

Dr. Wickwire: Right.

Senator Norrie: But if they are in an institution such as a senior citizens' home they have other people of their own age around them. They may yearn for their own homes, yes, but it is a lot better than being bodily in want. It is a whole lot better because in these senior citizens' homes they are well cared for; they may be lonely, but they do see other people all the time. I know it is very difficult to get people to go in and do things for these people, like clean their house and look after their clothes and that sort of thing. They just have to have very particular care. You are not going to be able to man all those homes that you are supposed to be building. This is what I am worried about. Those people are going to suffer from loneliness, even if they are in their own homes.

The Chairman: Doctor, we have had you here as a spokesman for the province, and that is quite an honour; you have been in practice—I gather for a few years, from looking at you!

Dr. Wickwire: Half a century.

The Chairman: Half a century? That is beautiful. You have been a member of the Provincial Legislature. You must be interested in people and in politics. Give us your own view on this.

Dr. Wickwire: Could I answer Senator Norrie's question?

The Chairman: Yes, by all means.

Dr. Wickwire: Each case must be considered separately.

Senator Norrie: Oh yes.

Dr. Wickwire: I hope I was instrumental in getting fifteen units of senior citizens' housing for South Queens and the same number for North Queens, which are now being constructed. If you go into either one of those—the one in South Queens is now constructed and finished—and ask those people,

[Traduction]

Le sénateur Norrie: Je me demande vraiment s'il convient de laisser les personnes âgées dans leur propre maison.

Le président: Cela vous inquiète.

Le sénateur Norrie: Oui, et au sujet des services extérieurs comme les services de télérestauration, les infirmières de l'ordre de Victoria et d'autres qui s'occupent des vieillards. Si elles sont particulièrement désireuses de rester dans leur propre maison, et qu'elles ont la chance d'avoir une grosse famille qui s'occupe d'elles et leur rend souvent visite, ils n'auront pas de problème. Mais il y a également les personnes âgées qui sont seules au monde, auxquelles on apporte des repas à domicile une fois par jour; elles doivent s'occuper de leurs goûters aux autres moments de la journée, elles reçoivent la visite d'une infirmière de l'ordre de Victoria, mais cette dernière ne reste avec elles qu'un court moment, et le reste du temps, ces personnes âgées sont seules. Elles sont complètement seules, et la moitié du problème des personnes âgées est que la solitude leur pèse.

M. Wickwire: C'est vrai.

Le sénateur Norrie: Mais si elles sont dans un endroit comme les foyers pour personnes âgées, elles ont d'autres personnes à leur âge autour d'elles. Elles peuvent toujours désirer avoir leur propre maison, mais c'est toujours mieux que de manquer du nécessaire. C'est beaucoup mieux parce que dans ces foyers pour les personnes âgées, on prend soin d'elles; elles se sentent peut-être esseulées, mais elles voient d'autres personnes tout le temps. Je sais qu'il est très difficile de persuader les gens d'aller rendre visite aux personnes âgées et de leur rendre des petits services, comme nettoyer leur maison, et s'occuper de leurs vêtements et des choses du genre. Mais elles doivent recevoir ces soins particuliers. Vous ne pourrez pas vous occuper de toutes les maisons que vous allez construire. C'est ce qui m'inquiète. Ces personnes souffriront de la solitude, même s'ils sont dans leur propre maison.

Le président: Monsieur, nous vous avons invité ici à titre de porte-parole pour la province, et c'est tout un honneur; vous être médecin—et à vous regarder, je dirais que cela fait déjà un bon nombre d'années!

M. Wickwire: Un demi-siècle.

Le président: Un demi-siècle? C'est remarquable. Vous avez été député à l'assemblée législative provinciale. Les gens et la politique doivent donc vous intéresser. Pourriez-vous nous donner votre opinion personnelle sur cette question du sénateur Norrie?

M. Wickwire: Pourrais-je répondre à la question du sénateur Norrie?

Le président: Oui, certainement.

M. Wickwire: Chaque cas doit être étudié individuellement.

Le sénateur Norrie: Certainement.

M. Wickwire: J'espère que c'est un peu grâce à moi que 15 logements pour personnes âgées ont été construits dans la région de South Queens et que le même nombre de logements est également en construction dans la région de North Queens. Allez rendre visite à ces gens—l'immeuble de South Queens

[Text]

"How do you like it here", they say: "It's lovely". They are all happy, every one of them. Some of them are with their wives and some are living there individually. If you go to a home for senior citizens and say to those people, "Would you prefer to go into this nice home here where you will have your meals provided, your bed and so on, where you do not have to mow the lawn and that sort of thing?" they will say, "No, I want to stay in my home." That is to say, by far the greater number of people want to stay home.

Now you say it is not feasible, it is not reasonable for some of these people to stay. I agree with you. It depends on the situation. If they are in a neighbourhood with other people close by who are willing to look after them, fine. If they are a mile away from neighbours, they cannot live there; they must go to a nursing home or a senior citizens' home where they are going to be taken care of.

Does that answer your question? That is how I see it, and I know that from many, many years' experience.

Senator Norrie: I know that is true, because I have been associated with senior citizens' homes quite a bit; but when the old person eventually breaks down and does move to one of these homes, they are quite happy on the whole. I do not say they all are.

Dr. Wickwire: Almost all those within the homes are happy, in my experience.

Senator Norrie: Within these senior citizens' homes, that is what I mean.

Dr. Wickwire: Yes.

Senator Norrie: They love the association once they get used to it, and they love the companionship.

Dr. Wickwire: Yes.

Senator Norrie: But it is just that break that is difficult to make.

Dr. Wickwire: That is right, but, senator, there are others for whom that would mean the end of their life. They would sooner be dead. I have seen such a person.

Senator Norrie: I have seen them to, and I have seen them dead at the end, picked up off the floor.

Dr. Wickwire: I can give you one example. Am I taking up too much time?

The Chairman: No, no; go ahead.

Dr. Wickwire: A man from the United States came to Liverpool and he married a relatively younger woman. He had considerable money, and, rather unusually and unexpectedly, she died and he lived on. Well, what happened? He went to the nursing home in North Queens, and I have seen him there many times, not as a physician but as a friend. He gave up eating, he gave up reading—and he was a great reader. He used to play bridge when he was in Liverpool and he gave up

[Traduction]

est maintenant terminé—et demandez leur s'ils s'y plaisent. Tous sont heureux d'y vivre. Certains d'entre eux vivent avec leur femme et d'autres vivent seuls. Si vous demandez à des personnes âgées «Préféreriez-vous aller vivre dans cette jolie maison où on vous fournira tous vos repas, où vous aurez votre lit, etc, où vous n'aurez pas à tondre le gazon et à faire ce genre de choses?» Ils diront: «Non, je veux vivre dans ma maison.» Tout cela pour dire qu'il y a beaucoup plus de personnes qui préféreraient continuer à vivre chez eux.

Vous dites que ce n'est ni pratique et ni raisonnable pour certaines de ces personnes de demeurer dans leur maison. Je suis d'accord avec vous. Cela dépend de la situation. Si elles vivent dans un quartier où il y a des voisins et qui sont prêts à s'occuper d'elles, il n'y a pas de problème. Si leurs plus proches voisins se trouvent à un mille, les personnes âgées ne peuvent plus vivre là. Elles doivent aller vivre dans une maison de repos ou dans un foyer pour personnes âgées où l'on s'occupera d'eux.

Est-ce que cela répond à votre question? C'est ma façon de voir la situation, et je possède une vaste expérience dans ce domaine.

Le sénateur Norrie: Je sais que c'est vrai, parce que j'ai visité nombre de foyers pour personnes âgées; mais lorsque la personne âgée décide finalement d'aller dans un de ces foyers, elle y est en général assez heureuse. Je ne dis pas qu'elles le sont toutes.

M. Wickwire: A ma connaissance, presque tous ceux qui vivent dans des foyers sont heureuses.

Le sénateur Norrie: Dans les foyers pour personnes âgées, c'est ce que je veux dire.

M. Wickwire: Oui.

Le sénateur Norrie: Elles aiment cette façon de vivre une fois qu'elles y sont habituées; et elles adorent avoir des compagnons.

M. Wickwire: Oui.

Le sénateur Norrie: C'est la transition qui est pénible.

M. Wickwire: C'est vrai, mais, monsieur le sénateur, il y a des gens pour qui cela représenterait la fin de leur vie. Ils préféreraient mourir. J'ai rencontré une personne qui était comme cela.

Le sénateur Norrie: J'en ai rencontré aussi, et je les ai vu mourir.

M. Wickwire: Je peux vous donner un exemple. Est-ce que je prends trop de temps?

Le président: Non, non, allez-y.

M. Wickwire: Un Américain, s'était rendu à Liverpool, où il avait épousé une femme assez jeune. Il était assez riche. Fait inusité, sa femme est morte avant lui. Et puis, qu'est-ce qui s'est produit? Il est allé dans une maison de repos dans North Queens, où je l'ai vu à plusieurs reprises, non pas à titre de médecin mais en tant qu'ami. Il avait arrêté de manger, de lire—et il adorait lire. Il jouait au bridge lorsqu'il vivait à Liverpool, mais après la mort de sa femme, il ne jouait plus du

[Text]

playing any games of any kind, and he just stayed in bed until he died, which was roughly about two years later.

Senator Norrie: He would have done that anywhere.

Dr. Wickwire: I do not think so, senator.

Senator Inman: What did he do it for?

Dr. Wickwire: If his wife had survived he would have been a happy man and still playing bridge for a number of years. He had quite a bit of money.

Senator Inman: He should have gotten another wife.

Senator Norrie: You should have been around to get him!

Dr. Wickwire: That is just one example, but I could quote many, many others, having been in, I suppose, thousands of homes.

The Chairman: Now, doctor, what would you like to say, speaking for yourself?

Dr. Wickwire: Ask me a question, about medicine perhaps.

The Chairman: No, but we get the story here that in the main you doctors would do anything almost rather than treat old folks.

Dr. Wickwire: Mr. Chairman, there are those physicians who do not care to treat elderly people, and there are those who prefer to treat elderly people. I am one such person: I enjoy looking after the elderly people, but some of the younger graduates, for instance my next door neighbour, do not want to look after older people. But I think if the teaching is improved, as I suggested, in the universities, and the College of Family Practice takes hold of this thing and points out the importance of it and creates a greater interest among younger physicians in treating elderly persons, I think we are on the right track. I know positively that there are people who dislike going into a nursing home, for instance, doctors; there are others who like to do so.

Senator Haidasz: In the province of Nova Scotia do you have any policy as far as staffing nursing homes and senior citizens' homes with a staff doctor, or do you allow any doctor to visit a patient in that home? Is there any policy?

Dr. Wickwire: No, not necessarily. I know of one case where they have an even older doctor who has an appointment to the staff, so to speak, and he comes in regularly, like Monday morning, Wednesday morning and Friday morning, or something like that; and there is another one where there is a doctor who is appointed to the staff, but anybody who is living in either one of those homes can call any doctor they wish to; they are not necessarily restricted to the house physician sort of thing.

Senator Haidasz: What about the charges for senior citizens' homes? I was shocked to hear that one man in Ottawa has to pay something over \$1,000 to be in a senior citizens' home.

[Traduction]

toute; il s'est contenté de rester au lit jusqu'à sa mort, à peu près deux ans plus tard.

Le sénateur Norrie: Il aurait agité de la même façon, peu importe où.

M. Wickwire: Je ne suis pas d'accord, monsieur le sénateur.

Le sénateur Inman: Pourquoi a-t-il agi de cette façon?

M. Wickwire: Si sa femme n'était pas morte, il aurait été un homme heureux et il aurait continué à jouer au bridge pendant un grand nombre d'années. Il avait pas mal d'argent.

Le sénateur Inman: Il aurait dû se remarier.

Le sénateur Norrie: Si vous aviez été là, vous auriez pu l'épouser vous-même!

M. Wickwire: Il ne s'agit que d'un exemple, mais je pourrais vous en présenter nombre d'autres, puisque j'ai visité, je suppose, des milliers de foyers.

Le président: Monsieur, qu'aimeriez-vous ajoutez, en votre nom?

M. Wickwire: Posez-moi une question, sur la médecine.

Le président: On a entendu dire ici qu'en général, à les médecins sont prêts à faire presque n'importe quoi plutôt que de prendre soin des personnes âgées.

M. Wickwire: Monsieur le président, il y a les médecins qui n'aiment pas prendre soin des personnes âgées, et il y en a d'autres qui préfèrent prendre soin des personnes âgées. Je suis un de ceux là; j'aime m'occuper des personnes âgées, mais certains des jeunes médecins, par exemple mon voisin, ne veulent pas s'occuper des personnes âgées. Mais je crois que si l'on améliore l'enseignement de la médecine, comme je l'ai suggéré, dans les universités, et si le Collège des médecins de famille décide de s'occuper de cette question et en souligne l'importance et stimule un plus grand intérêt chez les jeunes médecins pour le traitement des personnes âgées, tout ira pour le mieux. Je sais qu'il y a des personnes qui n'aiment pas aller dans des maisons de repos les docteurs par exemple; il y en a d'autres qui aiment le faire.

Le sénateur Haidasz: Dans la province de la Nouvelle-Écosse avez-vous une politique particulière concernant le personnel des maisons de repos et des foyers pour les personnes âgées? Par exemple, y a-t-il un médecin attitré ou n'importe quel médecin peut-il rendre visites aux patients? Est-ce qu'il y a des règlements particuliers?

M. Wickwire: Non, pas nécessairement. Je connais des cas où il y a même un médecin assez âgé qui fait, en quelque sorte partie du personnel et qui vient régulièrement, comme les lundi, mercredi et vendredi matin, je crois. Il y a un autre cas où un médecin fait partie du personnel, mais tous ceux qui résident dans l'une de ces maisons peuvent faire venir le médecin qu'ils souhaitent, et ne sont pas tenus de ne consulter que celui qui est attaché à l'établissement.

Le sénateur Haidasz: Combien en coûte t'il pour vivre dans une maison de retraite? J'ai été scandalisé d'apprendre qu'un résident d'Ottawa doit payer quelque \$1,000 pour y vivre.

[Text]

Dr. Wichwire: Aven't you confusing a senior citizens' home with a nursing home perhaps?

Senator Haidasz: Well, one or the other. I do not think there should be much difference.

Dr. Wickwire: The cost for these homes where they require nursing is approximately \$1,000 a month, but in the senior citizens' units that I was speaking about it is different. Were you referring to what I said, that there are fifteen senior citizens' units in South Queens that I helped to procure for the people there? Were you thinking of that type of thing? Anybody with a relatively low income can go in there and the government will subsidize them, with this proviso, that only 24 per cent of their income is allowed for housing, the rest must be provided from another source. If a person does not have it, the government throws in the block to make up the requirement.

Senator Inman: We have the same system on Prince Edward Island.

Dr. Wickwire: Have I made my point?

Senator Haidasz: I still have not followed what is the policy of the Government of Nova Scotia as regards the fees charged for people who have to be admitted to a nursing home for full care.

Dr. Wickwire: The doctor's fees?

The Chairman: A nursing home for a person who is living there. If "John Smith" is admitted to a nursing home, what does he pay a month or a week?

Dr. Wickwire: What do the government pay?

The Chairman: Yes.

Dr. Wickwire: If they cannot pay the whole thing the government pays the difference.

The Chairman: Well, if they cannot pay anything?

Dr. Wickwire: If they cannot pay anything, then they take all their pension...

The Chairman: Yes, I know.

Dr. Wickwire: ... and allow them \$25 a month.

The Chairman: If they can pay, how much will they charge them?

Dr. Wickwire: If he can pay?

The Chairman: If he can pay.

Dr. Wickwire: He will probably pay about \$1,000 a month.

Senator Haidasz: Is that not exorbitant?

Senator Norrie: No, it is not.

Dr. Wickwire: No. The senior citizens' home, a nursing home, a home for special care in Shelburne, Roseway Manor—some of you will know these names and others probably will not—when I visited them in approximately 1942 they were then charging \$25 a day. I understand it is now \$35 a day. That is just a little over \$1,000 a month, is it not? At the time that I went there, I was then a member of the House,

[Traduction]

M. Wickwire: Ne confondez-vous pas les foyers de retraite et les maisons de repos?

Le sénateur Haidasz: Je ne pense pas qu'il y ait une grande différence entre les deux.

Mr. Wickwire: Lorsqu'il y a des soins infirmiers, ces maisons coûtent environ \$1,000 par mois, mais la situation est différente dans les foyers de retraite. Parlez-vous de ce que j'ai évoqué, c'est-à-dire de ces quinze logements pour personnes âgées et que j'ai contribué à faire construire à South Queens. Pensiez-vous ce genre de chose? Tous ceux qui ont un revenu relativement modeste peuvent y aller, et le gouvernement leur verse des subventions, à condition que seulement 24 p. 100 de leurs revenus soient consacrés au logement, le reste devant provenir d'une autre source. Si un citoyen ne dispose pas de revenus suffisants, le gouvernement verse l'appoint.

Le sénateur Inman: Nous avons le même système dans l'Île-du-Prince-Édouard.

M. Wickwire: Vous ai-je convaincu?

Le sénateur Haidasz: Je n'ai toujours pas bien compris quelle est la politique du gouvernement de la Nouvelle-Écosse pour ce qu'est des dépenses des personnes qui doivent être admises dans une maison de repos pour recevoir des soins complets.

M. Wickwire: Parlez-vous des honoraires des médecins?

Le président: Une maison de repos pour une personne qui y réside. Si John Smith est admis dans une maison de repos, combien doit-il payer par mois ou par semaine?

M. Wickwire: Vous parlez de la contribution du gouvernement?

Le président: Oui.

M. Wickwire: Si le patient ne peut payer la totalité le gouvernement paie la différence.

Le président: S'il ne peut rien payer?

M. Wickwire: Dans ce cas on prend la totalité de sa pension...

Le président: Oui, je sais.

M. Wickwire: ... pour lui laisser \$25 par mois.

Le président: S'il peut payer, combien lui demandera-t-on?

M. Wickwire: S'il peut payer?

Le président: Oui.

M. Wickwire: Il paiera environ \$1,000 par mois.

Le sénateur Haidasz: N'est-ce pas exorbitant?

Le sénateur Norrie: Non.

M. Wickwire: Non. Un foyer pour personnes âgées, une maison de repos, un foyer pour soins spéciaux à Shelburne, Roseway Manor—certains d'entre vous connaissent ces noms et d'autres probablement pas—je les avais visités vers 1942 et on y demandais \$25 par jour. Je crois savoir qu'on y demande maintenant \$35 par jour. Cela fait juste un peu plus de \$1,000 par mois, n'est-ce pas? A l'époque où je m'y étais rendu, j'étais

[Text]

they took their pensions, the Old Age Pension and any other pension or any other funds they might have, and if that did not amount to \$25 a day, then the government threw in the difference, the Canada Assistance Plan.

Senator Bell: I believe that under the new federal block funding for health care each province determines for itself what it wants to do about funding.

The Chairman: Senator Bell, the block funding did not go through. We are still on the Canada Pension Plan. Some of the provinces, Ontario and some of the others, would not go for it so there is no block funding; it was merely talk.

Senator Bell: What we have in British Columbia is that whatever the federal payments are, the rest is made up by provincial payments. These are private, beautifully run places, and so on, and if you pay the shot out of your own pocket it might be \$75 a day, but you have your own bathroom and all this sort of thing, with nursing care. However, you do not ever pay any more than \$13.50 a day under this scheme—I thought it was block funding, but whatever they call their long-term care thing—and the provincial government, presumably in co-ordination with the federal government, picks up the difference. All of these nursing homes have to be subject to very strict inspections and kept up to certain standards. Would that simply be the case for that particular province or could this be any province?

The Chairman: No, that is the same in his province. It is the same in every part, except that there may be a difference in the amount of money. For instance, you say it is \$13.50; in Ontario it is \$19 and it may be \$15 elsewhere. Whatever the province thinks is the proper amount.

Senator Bell: Whatever they set the level at.

Dr. Wickwire: I went to Shoreham, I went to Roseway Manor, and I saw the superintendent there and I put this proposition to her. I said, "Supposing I come in here with \$5,000 in cash, and I am a widower. What would you do for me?" She said, "You would pay the full amount until you were down to \$1,000 and then we would allow you \$25 a month." This was about three or four years ago. It was \$25 a month for incidentals and \$1,000 to bury you. That is what she told me at the time. I have asked some of those in the Department of Social Services and they have verified that that was true. It has been upped since to about \$35 a month and I think they allow a person now about \$1,500 in cash and so on.

The Chairman: Doctor, aside from the nursing homes, is there anything you can tell us in any way that you can help us with? We are dealing with mandatory retirement; we are dealing with, as you pointed out, vesting, portability, income indexing and these things. Can you add anything to that?

[Traduction]

alors député à l'Assemblée législative, on prenait le montant des pensions, la pension de vieillesse et toute autre pension ou toute autre subvention que les résidents pouvaient avoir par ailleurs, et si cela ne faisait pas au total \$25 par jour, le gouvernement versait alors la différence dans le cadre du Régime d'assistance publique du Canada.

Le sénateur Bell: Je pense qu'en vertu de la nouvelle formule globale de financement du gouvernement fédéral pour les soins médicaux, c'est à chaque province de déterminer ce qu'elle veut faire quant aux subventions.

Le président: Sénateur Bell, cette formule n'a pas été adoptée. Nous fonctionnons encore avec le Régime des pensions du Canada; certaines provinces comme l'Ontario et d'autres encore l'ont rejetée, de sorte qu'il n'existe pas de financement global; c'était seulement en discussion.

Le sénateur Bell: En Colombie-Britannique, notre système est tel que quel que soit le montant de la subvention du fédéral, le reste est financé par la province. Ce sont des endroits privés, très bien gérés, et ainsi de suite, et si on paye de sa propre poche cela peut faire \$75 par jour, mais on a sa propre salle de bain, etc. . . en plus des soins infirmiers. Cependant, avec ce système, on ne paye jamais plus de \$13.50 par jour. Je pensais qu'il s'agissait des subventions globales, mais il y a sans doute un autre nom pour ce système à long terme—et le gouvernement provincial en collaboration sans doute avec le gouvernement fédéral paie la différence. Toutes ces maisons de repos doivent faire l'objet d'inspections très strictes et respecter certaines normes. Est-ce que ce serait uniquement le cas de cette province-ci ou des autres aussi?

Le président: Non, c'est la même chose partout sauf qu'il peut y avoir une différence de montants. Par exemple, vous dites qu'il s'agit \$13.50; en Ontario, c'est \$19 et cela peut être \$15 ailleurs. C'est la province qui fixe le montant qui lui paraît convenir.

Le sénateur Bell: C'est elle qui le fixe.

M. Wickwire: Je suis allé à Shoreham à Roseway Manor j'y ai vu la directrice et je lui ai demandé ce qu'elle pourrait faire pour moi si en tant que veuf je venais dans son établissement avec \$5,000 en espèces. Elle m'a dit que je paierais la totalité des mensualités jusqu'à ce que mon apport initial tombe à \$1,000 et qu'ensuite on ne me demanderait plus que \$25 par mois. C'était il y a trois ou quatre ans. La maison coûtait \$25 par mois pour les faux frais et les \$1,000 serviraient à défrayer le coût des funérailles. C'est ce que la directrice m'avait dit à l'époque. J'ai demandé des renseignements à ce sujet au Ministère des services sociaux qui en a vérifié la véracité. Les frais ont augmenté depuis puisqu'ils sont d'environ \$35 par mois, et je pense qu'actuellement on accepte des gens avec environ \$1,500 en espèces et ainsi de suite.

Le président: Monsieur, à part les maisons de repos, avez-vous autre chose à nous dire qui puisse nous aider? Nous étudions la question de la retraite obligatoire; nous traitons, comme vous l'avez souligné, de la dévolution, de la transférabilité de l'indexation des revenus et ainsi de suite. Pouvez-vous ajouter autre chose à ce sujet?

[Text]

Dr. Wickwire: No. My priority, sir, would be home care—

The Chairman: Yes, you said that.

Dr. Wickwire: . . . and encouraging the family physician to be more adequately trained and to take more interest, and that can be done; and that the universities be encouraged to give courses, to have a chair in Geriatrics; or, failing that, have what we had at Dalhousie last fall, a day in geriatrics, which was the best attended course of any. They could have that sort of thing, or maybe a week in geriatrics, to give the young fellows coming through some instruction, say a lecture twice a week in geriatrics.

The Chairman: Doctor, the only province that is carrying out home care, as you pointed out to me, is the province of Quebec. They have always avoided institutions for their old people. That is traditional with them.

Dr. Wickwire: Are you asking for a personal opinion?

The Chairman: Yes.

Dr. Wickwire: I do not want to institutionalize anybody unless we have to, but there are some cases where we have to.

The Chairman: But the other nine provinces have their institutions, as you point out, and some of them have home care. In the province of Ontario we have that.

Dr. Wickwire: Mr. Chairman, I happen to have looked into this rather deeply, and I have a particular friend, Christine Charter, who retired from the VON after many, many years—she was on the Advisory Board in British Columbia—and they are working on a home care program, “Meals on Wheels,” “Wheels to Meals” and that sort of thing. They are working on it, and it is quite a large undertaking in British Columbia.

Senator Bell: It is working very well, Mr. Chairman, with round-the-clock home care.

Dr. Wickwire: Are you from British Columbia?

Senator Bell: Yes.

Dr. Wickwire: Do you know Christine Charter?

Senator Bell: No.

The Chairman: All the provinces are providing home care, but I meant to indicate to you that it is almost total home care in Quebec. That is what I am saying to you.

Dr. Wickwire: Yes. We have pilot projects going, five of them.

The Chairman: Yes. Now what else can you tell us, doctor? I know there is a lot we do not know that you know, but how can you help us with our problem?

Dr. Wickwire: Give me a lead. There are so many things if you have practised medicine for fifty years.

[Traduction]

M. Wickwire: Non. Ce que je verrais en priorité, monsieur, ce serait des soins à domicile.

Le président: Oui, c'est ce que vous avez dit.

M. Wickwire: Et il faudrait encourager le médecin de famille à recevoir une meilleure formation et à s'intéresser davantage à ces malades, et cela peut se faire; il faudrait aussi que les universités soient encouragées à donner des cours, à avoir une chaire en gériatrie; autrement, on pourrait envisager ce qui s'est fait l'automne dernier à Dalhousie où une journée était consacrée à ce domaine; ce cours a été le plus fréquenté de tous. Il pourrait y avoir quelque chose de ce genre, ou peut-être une semaine de gériatrie, pour donner une bonne base, aux nouveaux avec, par exemple, ou cours magistral en gériatrie deux fois par semaine.

Le président: Monsieur, le Québec est la seule province qui, comme vous me l'avez signalé, assure les soins à domicile. Il a toujours évité de placer les personnes âgées en institution. C'est une tradition dans cette province.

M. Wickwire: Me demandez-vous une opinion personnelle?

Le président: Oui.

M. Wickwire: Je ne veux placer personne en institution à moins que cela ne soit nécessaire, et cela arrive dans certains cas.

Le président: Les neuf autres provinces ont, comme vous l'avez dit, leurs institutions en certaines d'entre elles ont des soins à domicile, comme l'Ontario.

M. Wickwire: Monsieur le président, j'ai étudié cette question assez attentivement, et j'ai une amie, Christine Charter, qui a quitté les infirmières de l'ordre de Victoria après de nombreuses années—elle était membre de son Conseil consultatif en Colombie-Britannique—et cet organisme est en train de mettre sur pied un programme de soins à domicile, comme la «popote roulante» et d'autres projets de ce genre. Ce programme en est encore à l'état de projet et représente une initiative assez importante en Colombie-Britannique.

Le sénateur Bell: Ce programme fonctionne très bien, monsieur président, et les soins à domicile sont assurés jour et nuit.

M. Wickwire: Êtes-vous de la Colombie-Britannique?

Le sénateur Bell: Oui.

M. Wickwire: Connaissez-vous Christine Charter?

Le sénateur Bell: Non.

Le président: Toutes les provinces assurent des soins à domicile, mais je voulais dire qu'au Québec, on les assure des soins presque totalement. C'est ce que je veux dire.

M. Wickwire: Oui. Nous avons cinq projets-pilotes à l'étude.

Le président: Oui. Qu'avez-vous à ajouter, docteur? Je sais que vous connaissez beaucoup de choses que nous ne connaissons pas, mais comment pouvez-vous nous aider à résoudre notre problème?

M. Wickwire: Donnez-moi quelques indications. Il y a tant de choses quand on a pratiqué cette profession pendant 50 ans.

[Text]

The Chairman: The only lead I can give you is going to lead you out of here in two minutes!

Senator Buckwold: I was just going to say that I have enjoyed listening to the doctor very, very much, but probably we have taken advantage of him more than we should have.

The Chairman: Yes.

Dr. Wickwire: I hope I have not given you misleading statements, because some of them were given off the top of my head, as my own opinions rather than the minister's.

The Chairman: Will you do this: will you make sure the deputy minister sends down the brief that they had prepared?

Dr. Wickwire: Oh, sure, yes.

The Chairman: Thank you very much for coming.

Dr. Wickwire: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: We have here today the Canadian Advisory Council on the Status of Women. On my right is Sue Findlay, the vice-president; next to her is Julian Reid, the Director of Research; and next to her is Marie-Helene Boyle, the Director of Communications. Ms. Findlay will have something to say, and then we will call on Ms. Reid to read the brief. It is short, but it should be read.

Ms. Sue Findlay, Vice-president, Canadian Advisory Council on the Status of Women: Thank you, Senator Croll. I would like to thank the committee for inviting us to make a presentation, and I would particularly like to thank Senator Bird, because I am sure she had something to do with our being here today.

I would just like to say a little about the Council before Julian reads the brief to you. I think probably you are all aware of the existence of the Canadian Advisory Council on the Status of Women. It was formulated in 1973 based on a recommendation of the Bird commission report that was tabled in 1970. Our mandate, very simply, is that we are to advise the government, and particularly the minister responsible for the status of women, who is Marc Lalonde at this point in time, and we have another function, which is to inform the public. This is a somewhat unique combination of functions actually, and we hope that, by having these dual functions, we are making an impact on the kinds of issues that are affecting the status of women today.

I would like to say, not as an excuse but simply as a fact, that this brief is very brief; it is very brief because we have very few resources at this time. I think that some people like to see us as being a research group that can deal with a multitude of issues affecting women, and I think you would all agree that women's issues cut across many or all of these social and economic issues affecting people in Canada today. However, we do have a small staff, and that is at this point one of the reasons why our brief is not as substantial as some of the other ones that you have had presented to you. Having said that though, we would like to stress that we are concerned about pensions. The economic independence of women is, of course, absolutely crucial to equality, and the Council has made two

[Traduction]

Le président: La seule indication que je peux vous donner vous conduira vers la sortie dans quelques instants!

Le sénateur Buckwold: J'aimerais mentionner que j'ai beaucoup apprécié les commentaires de M. Wickwire, mais que nous avons probablement déjà abusé de son temps.

Le président: Oui.

M. Wickwire: J'espère ne pas vous avoir induit en erreur, parce que certaines de mes observations sont peut-être un peu gratuites et reflètent mon point de vue plutôt que celui du ministre.

Le président: Voulez-vous vous assurer que le sous-ministre enverra le mémoire qu'ils avaient préparé?

M. Wickwire: Certainement.

Le président: Je vous remercie beaucoup d'être venu.

M. Wickwire: Merci, monsieur le président.

Le président: Nous entendrons aujourd'hui le Conseil consultatif de la situation de la femme. Je vous présente, à ma droite, Sue Findlay, vice-présidente; sa voisine, Julian Reid, directrice des recherches et, enfin, Marie-Hélène Boyle, directrice des communications. Mme Findlay prendra d'abord la parole, puis Mme Reid lira le mémoire. Ce mémoire est court, mais doit être lu.

Mme Sue Findlay, vice-présidente, Conseil consultatif de la situation de la femme: Merci, sénateur Croll. J'aimerais remercier le Comité de nous avoir invitées à faire un exposé et j'aimerais en particulier remercier le sénateur Bird, parce que je suis sûre qu'elle est en grande partie responsable de notre présence ici aujourd'hui.

J'aimerais présenter un bref historique du Conseil avant que Julian lise le mémoire. Je crois que vous connaissez tous l'existence du Conseil consultatif de la situation de la femme. Il a été créé en 1973 sur une recommandation du rapport de la Commission Bird déposé en 1970. Notre mandat est très simple: il consiste à conseiller le gouvernement et, en particulier, le ministre chargé de la situation de la femme, en l'occurrence Marc Lalonde, et d'informer le public. C'est en fait un ensemble assez unique de fonctions et nous espérons que grâce à ce double rôle, nous exerçons une certaine influence en ce qui concerne les questions relatives à la situation de la femme.

J'aimerais mentionner, non comme une excuse, mais plutôt comme un fait, que cet document est très bref, parce que nous ne disposons que de peu de moyens à l'heure actuelle. Certains ne considèrent, je crois, comme un groupe de recherches pouvant traiter d'une multitude de questions concernant les femmes, et vous conviendrez avec moi que ces questions en recoupent beaucoup d'autres à caractère social et économique qui touchent les Canadiens à l'heure actuelle. Toutefois, notre personnel est assez restreint et c'est l'une des raisons pour lesquelles notre mémoire n'est pas aussi important que d'autres qui ont été présentés. Nous aimerions cependant insister sur le fait que la question des régimes de pensions nous préoccupe. L'indépendance économique des femmes est évidemment

[Text]

or three recommendations that will be mentioned in the report which Julian has prepared.

The other thing that we have passed around to the senators is a copy of "Women and Aging", which is a very extensive study of the life cycle of women really and talks about why women at the age of retirement, or in their old age, face the kinds of financial problems that you have heard about and that we will document further. Apart from this, we are in, as it were, the initial stages, I would say, of trying to make a synthesis of the existing analysis that has been done on pensions towards having a definitive study of women and pensions, and maybe more importantly, putting this into a fact book, because one of the things we are really concerned about, and which is referred to in this book, is that amidst all this concern about pensions one of the critical problems that we see is that women really are not aware of how important pensions are to them. Therefore, we want to make this a sort of major project for the following year.

Having said this just as an introduction to the brief, and perhaps as the framework for questions, we do not consider that we are experts in pensions in and for themselves. We do, however, consider that we have a role to play, and we have expertise in discussing with you some of the fundamental problems that women face, and which obviously will affect their financial situation in regard to pensions.

Having said that, we will go on with the brief.

Ms. Julian Reid, Director of Research, Canadian Advisory Council on the Status of Women: I should like to stress again that this brief is in the nature of a synthesis of discussion papers. This document, "Women and Aging", clearly outlines the urgent situation facing women who are old in Canada today, the fact that most women live their lives out in service to others or in marginal jobs on the assumption that they would be provided for in their old age, and that as a result there are now more than one million widowed and unmarried women over the age of 55, at least two-thirds of whom are struggling to survive on incomes below the poverty line. To speak of mandatory retirement age and work-related pension schemes as being the key issues of retirement age policies is to ignore the fact that most of the old are women whose experience is unrelated to those issues.

As to the economic situation of women, the major problem facing women in their old age is poverty. As stated by the Canadian Council on Social Development in their fact book on poverty, to be old and female is the best combination to ensure being poor in Canada.

Some of the causes of this poverty are: inadequate pensions from work because: (a) average earnings of women are lower than those of men; (b) women tend to have fewer years in the labour force due to marriage and childrearing; (c) many private pension plans specifically exclude women (400 according to a Statistics Canada study); (d) women with pensions often receive lower payments due to actuarial calculations; (e)

[Traduction]

essentielle à leur égalité et le Conseil a fait à cet effet deux ou trois recommandations qui figureront dans le rapport que Julian a rédigé.

Nous avons également distribué aux sénateurs une copie du rapport intitulé «Vieillir au féminin», qui est, en fait, une étude très vaste du cycle de vie des femmes et qui traite des raisons pour lesquelles celles-ci, à l'âge de la retraite, ou lorsqu'elles sont vieilles, doivent faire face aux problèmes financiers dont vous avez entendu parler et dont nous traiterons plus tard. En outre, nous commençons à établir une synthèse des études qui ont été faites jusqu'à présent sur les pensions afin d'obtenir une étude définitive sur les femmes et les pensions, et, ce qui est peut-être plus important, nous sommes en train de rassembler ces faits dans une brochure d'information, parce que l'une des questions qui nous concerne le plus et que nous mentionnons dans ce livre, c'est que l'un des problèmes les plus graves qui se pose pour les femmes est qu'elles ne se rendent pas compte de l'importance des pensions. C'est pourquoi nous voulons en faire un grand projet pour l'année prochaine.

Cela dit comme introduction au mémoire et peut-être pour servir de cadre à vos questions, je tiens à vous signaler que nous ne nous considérons pas comme des spécialistes en matière de pensions. Par contre, nous estimons avoir un rôle à jouer et nous sommes qualifiées pour discuter avec vous des problèmes fondamentaux auxquels les femmes ont à faire face et qui se repercuteront de toute évidence sur leur situation financière en matière de pensions.

Passons donc maintenant au mémoire.

Mme Julian Reid, directrice des recherches, Conseil consultatif de la situation de la femme: J'aimerais de nouveau signaler que le document est plutôt une synthèse des documents de base. Il est intitulé «Vieillir au féminin» et expose clairement la situation déplorable que doivent affronter les femmes âgées au Canada. Le fait que la plupart des femmes vivent au service des autres ou occupent des emplois marginaux en supposant que l'on s'occupera d'elles lorsqu'elles seront vieilles, a pour résultat qu'il y a maintenant plus d'un million de veuves et de femmes célibataires âgées de plus de 55 ans, dont les deux tiers au moins se débattent pour vivre avec un revenu qui se situe en dessous du seuil de la pauvreté. Parler d'âge obligatoire de la retraite et de régimes de pension liés au travail comme étant les points principaux d'après lesquels établir une politique d'âge de la retraite, c'est ignorer que la majorité des vieillards sont des femmes âgées qui ne connaissent rien à ces questions.

Quant à la situation économique des femmes, la pauvreté est le problème majeur auquel doivent faire face celles qui sont âgées. Comme le CCDS le mentionne dans sa brochure d'information sur la pauvreté, être âgée et être femme est la meilleure façon de s'assurer d'être pauvre au Canada.

Voici quelques-unes des causes de cette pauvreté: Pensions insuffisantes tirées du travail parce que: a) le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes; b) en général, les femmes ont fait partie moins longtemps de la population active parce qu'elles se marient et qu'elles doivent élever leurs enfants; c) plusieurs régimes de pensions privés excluent de façon systématique les femmes (400 selon une étude de Statis-

[Text]

women tend to be segregated into marginal jobs that do not have accompanying pensions or other benefits.

Other causes of poverty are inadequate pensions or financial provision for dependent wives, because—and these are some of the figures from “Women and Aging”—(a) 52 per cent of private pension plans pay nothing to widows whose husbands die before retirement; (b) 58 per cent of private pension plans pay no survivor's benefits if the husband dies after retirement; (c) survivor's benefits tend to be half of the regular pension; (d) the work women do in the home is still not officially recognized as work and rewarded by income or pensions.

The problems faced by women in retirement are an extreme form of the problems—due to extensive and far-reaching inequality—faced by women throughout their lives. The disadvantages due to old age and retirement are added on to the disadvantages experienced by women throughout a lifetime.

On the issue of retirement age and work flexibility, women in particular need flexibility in determining the time of entry into the labour force, the alternative work arrangements while in the labour force, and the age at which they retire.

Since women have tended to drop out of the labour force for ten to fifteen years to raise children, they often need time at the other end of their lives to build up economic security. Women tend to live longer, so this pattern would not be generally hampered by physical problems. The present pattern of work acceptable for income and pension security, which is to start at twenty-five and finish at sixty-five, with no discontinuity, is arbitrary and, in its effects, discriminatory against women. If the child-rearing years were pensionable and income-producing this could be less of a problem.

The Advisory Council is in favour of a wide range of alternative work arrangements that fit people's lifestyles, physical capacities and family responsibilities. Part-time and/or part-year work options, as long as they carry pro-rated benefits, including pro-rated pensions, and as long as they are offered as an employee choice, would help young parents as well as older people who are capable of work and of making a contribution to society, but do not want to do so at a full-time pace. The National Health and Welfare retirement survey showed that 50 per cent of the elderly desire at least part-time employment. Yet increasing numbers also want to retire from full-time work earlier than age sixty-five. It is time that employers realized that “prime-age males” with no family responsibilities are not the only people who need to work and who have the ability to contribute to society. Many groups want to work and have to provide for themselves, but, for a multitude of reasons, cannot at a given period in their lives work full-time.

[Traduction]

tique Canada); les femmes qui reçoivent une pension bénéficient de versements moindres que ceux des hommes d'après les calculs actuariels; e) les femmes sont confinées dans certaines catégories d'emplois qui n'offrent aucun fonds de pensions ni autre avantage social.

Parmi les autres causes de la pauvreté, il faut citer l'insuffisance des pensions ou des dispositions financières inadéquates concernant les épouses à charge parce que—et les chiffres sont tirés de «La femme et le vieillissement a) 52% des plans de pension privés ne déboursent rien aux veuves si leur mari décède avant de prendre sa retraite: b) 58% des plans de pension privés ne paient pas de prestations aux survivants si le mari décède après avoir pris sa retraite: c) les prestations aux survivants représentent la moitié de la pension régulière: d) le travail accompli par une femme au foyer n'est toujours par reconnu et récompensé par un revenu ou une pension.

Les problèmes qu'envisagent les femmes à la retraite sont une forme extrême—à cause de la discrimination généralisée et lourde de conséquences—des problèmes qu'elles rencontrent tout au long de leur vie. Les inconvénients dus à la vieillesse et à la retraite s'ajoutent aux désavantages que connaissent les femmes au cours de leur vie.

Au sujet de l'âge de la retraite et de la flexibilité au travail, les femmes, en particulier, ont besoin de flexibilité pour déterminer le moment où elles entreront sur le marché du travail, les arrangements qu'elles pourront prendre une fois qu'elles auront réintégré la population active, et l'âge auquel elles se retireront.

Étant donné que les femmes se retirent en général de la population active pendant 10 à 15 ans pour élever leurs enfants, elles ont souvent besoin de plus de temps à la fin de leur vie pour se ménager une certaine sécurité financière. Comme les femmes vivent en général plus longtemps, les problèmes matériels n'interviennent donc pas. Le mode de travail actuellement acceptable pour s'assurer un revenu et une pension (début 25 ans—fin 65 ans—sans interruption) est arbitraire et par ses effets, établit une discrimination contre les femmes. Si l'éducation des enfants donnait droit à une pension et à un salaire, le problème ne serait moindre.

Le Conseil consultatif préconise une série de mesures possibles au travail qui tiendraient compte des nouveaux modes de vie, des capacités physiques et des responsabilités familiales. Le travail à temps partiel ou réparti sur une partie de l'année pour autant qu'il assure des prestations proportionnelles, y compris un fonds de pension, et qu'il est offert comme un choix à un(e) employé(e), pourrait aider de jeunes parents tout autant que les personnes âgées qui sont capables de travailler et d'apporter leur contribution à la société, mais qui ne veulent pas le faire à plein temps. L'enquête sur la retraite effectuée par le ministère de la Santé et du Bien-être social montre que 50 p. 100 des personnes âgées désirent travailler au moins à temps partiel. Il y a aussi de plus en plus de personnes qui désirent ne plus travailler à plein temps avant 65 ans. Il est temps que les employeurs se rendent compte que les «jeunes hommes» sans responsabilités familiales ne sont pas les seuls qui ont besoin de travailler et qui peuvent apporter leur contribution à la société. De nombreux groupes veulent travail-

[Text]

The present system of work retirement is based on assumptions that are no longer true. For instance, continuous stable work patterns, marital stability, men providing for women, limited life span after retirement.

New arrangements of work time leisure or "retirement" time would be more synonymous with changing lifestyles, changing aspirations, changing sex roles and longer life expectancy. Since changing economic conditions, especially inflation, are making the traditional custom of early savings for later income somewhat irrelevant, an entirely new approach to work arrangements and "retirement" income becomes necessary.

In conclusion the Advisory Council recommends that retirement policies be developed which reflect the realities of women's lives. Up to now retirement policies relating to retirement age or pensions have been developed with a blind spot for the special problems generated by women's traditional work and by their experience of discrimination in the labour market.

The Canadian Advisory council officially recommended in 1976 that a specified number of months of low or zero earnings be excluded from the contribution period when these are months in which the contributor stays at home for child-rearing purposes. The refusal of some provinces to agree to this continues to create a situation of hardship for women.

The Advisory Council recommended in 1978 that the Spouse's Allowance be abolished and that OAS/GIS extend benefits to all needy people between the ages of sixty and sixty-five.

As the Royal Commission on the Status of Women did in 1970, the Canadian Advisory Council on the Status of Women continues to find the financial situation of older women intolerable and urges the federal government to increase the Guaranteed Income Supplement to ensure an adequate income to all Canadian senior citizens.

The Canadian Advisory Council on the Status of Women also suggests—and we say "suggest" because these are not recommendations that have been officially passed by our Council—a pension policy be developed that will provide fair, indexed pensions to all Canadians. The present system, both private and public, is insufficient to provide the retirement income needs of women in particular. Unless the private pension system can be totally revamped, the best solution may be to improve the CPP/QPP system so that it will cover all Canadians and will provide a decent level of retirement payments.

Within this policy the economic contribution made by women in the home who are raising children must be recognized, and a system should be developed to guarantee them a

[Traduction]

ler et doivent se subvenir à eux-mêmes, mais pour une multitude de raisons, ils ne peuvent travailler à plein temps.

Le présent système travail/retraite est fondé sur des prémisses qui ne sont plus vraies, notamment: le mode de travail stable et continu; la stabilité matrimoniale; les hommes subvenant aux besoins des femmes; l'espérance de vie limitée après la retraite.

De nouveaux aménagements du temps de travail/loisirs ou de la retraite correspondraient mieux à l'évolution des modes de vie, des aspirations, des rôles selon le sexe et au prolongement de l'espérance de vie. L'évolution de la situation économique, notamment l'inflation, rend inutile l'usage de l'épargne pour ses vieux jours. Aussi faut-il envisager une approche entièrement nouvelle du mode de travail et de la pension de retraite.

En conclusion, le Conseil consultatif recommande qu'une politique de retraite soit élaborée de manière à refléter les réalités de la vie des femmes. Jusqu'à maintenant les politiques de retraite ont été développées en faisant abstraction des problèmes particuliers engendrés par la conception traditionnelle du travail et par la discrimination que les femmes subissent sur le marché du travail.

Le Conseil consultatif canadien a recommandé officiellement en 1976 qu'un nombre déterminé de mois à bas revenu ou sans traitement soit exclu de la période de cotisations lorsqu'il s'agit d'une période au cours de laquelle le cotisant reste chez lui pour élever les enfants. Le refus opposé par certaines provinces à cette recommandation continue d'être une source de difficultés pour les femmes.

Le Comité consultatif a recommandé en 1968 que l'allocation au conjoint soit abolie et que les prestations des régimes de Sécurité de la vieillesse et de Supplément du revenu garanti soient accessibles aux personnes nécessiteuses âgées de 60 à 65 ans.

Comme l'a fait la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme en 1970, le Comité consultatif canadien de la situation de la femme constate que la condition financière des femmes âgées est intolérable et il demande instamment au gouvernement fédéral d'accroître les prestations du régime de Supplément du revenu garanti afin d'assurer un revenu suffisant à tous les citoyens canadiens âgés.

Le CCCSF suggère en outre et nous disons «suggère» parce qu'il ne s'agit pas de recommandations officielles que l'on développe une politique des pensions permettant d'assurer à tous les Canadiens une pension juste et indexable. Le présent système—privé et public—est insuffisant pour assurer les prestations de retraite dont les femmes, en particulier, ont besoin. A moins que le système privé des pensions ne soit complètement repensé, la meilleure solution serait d'améliorer le RPC/RRQ de manière à couvrir tous les Canadiens et à fournir un niveau décent de pensions.

Que cette politique reconnaisse la contribution des femmes au foyer qui élèvent leurs enfants et que l'on développe un système pour leur garantir un fond de pension qui ne serait pas basé uniquement sur le salaire de leur mari.

[Text]

pension for their work which is not based solely on their husband's income.

We suggest that a flexible retirement age policy replace mandatory retirement age policies.

We suggest that more flexible work arrangements must be developed for all Canadians, whether part-time, part-year, discontinuous or other, with pro-rated benefits, pensions and unemployment insurance rights.

We suggest that a program of affirmative action be developed to overcome the systemic inequality of women in the labour market, in order to enable them to provide independently for their long-term economic security at least as well as men.

We feel that unfair discrimination against old people in employment practices should be eliminated. People should be chosen for jobs on the basis of an objective assessment of their abilities and skills, regardless of age, sex, race, et cetera. Old women are doubly disadvantaged by such discriminatory practices. also, the assumption that jobs filled by one group deny opportunities to another is discriminatory and not supported by facts. There I am referring to the assumption that old people deny young people jobs.

We suggest that a program of information and education be developed about retirement and old age which will realistically show younger people what is likely to happen to them in their old age under present circumstances and what steps they should take to provide for their long-term economic security. Employers should be informed and advised about their pension responsibilities towards their employees, and warned about discriminatory practices towards women. Women, particularly dependent women and those working in marginal jobs, need the kind of information and advice that can help them work towards a more secure future.

Finally, we suggest that the report of the Special Senate Committee on Retirement Age Policies should have a special section devoted to the problems of women and retirement.

The Chairman: Before we go on I think it should be made clear that the three of you owe your birth to Florence Bird; without her you would not have been here.

Senator Buckwold: Well not quite.

The Chairman: She was at work with the royal commission when we were engaged in the study of poverty, and there was a great deal of interchange at that time.

Senator Buckwold: That would not make you the father, would it?

The Chairman: The father of the poverty people, yes, I would agree to that. She obtained action on her commission much more quickly than we did, and it was much more affirmative action, and she is entitled to that credit.

[Traduction]

Que l'on remplace l'âge obligatoire de la retraite par une politique plus simple.

Que le travail soit organisé avec plus de flexibilité pour tous les canadiens—travail à temps partiel, réparti sur une partie de l'année, discontinu ou autre qui comporterait des prestations proportionnelles, un fonds de pension et un droit à l'assurance-chômage.

Un programme d'action doit être mis au point pour enrayer la discrimination systématique que subissent les femmes afin de leur permettre d'assurer indépendamment tout comme les hommes leur sécurité financière à long terme.

Que l'on supprime la discrimination injuste envers les vieillards dans les pratiques d'emploi. Les demandeurs d'emploi devraient être choisis selon une évaluation objective de leurs capacités et de leurs aptitudes, sans tenir compte de l'âge, du sexe, de la race, etc. Les femmes âgées sont doublement désavantagées par de telles pratiques discriminatoires. De plus, supposer qu'un groupe empêche un autre groupe d'occuper certains emplois est discriminatoire et n'est pas prouvé dans les faits. Je pense ici à ceux qui prétendent que les personnes âgées enlèvent aux jeunes des possibilités d'emploi.

Nous proposons que l'on mette en œuvre un programme d'information et d'éducation sur l'âge de la retraite qui montre aux jeunes de façon réaliste ce à quoi ils devront probablement s'attendre dans leurs vieux jours étant donné les circonstances actuelles, et aussi quelles mesures ils devraient prendre pour assurer leur sécurité économique à long terme. Les employeurs devraient être informés et conseillés quant aux responsabilités qu'ils ont vis-à-vis de leur employés en matière de pensions tout en étant mis en garde contre toutes les pratiques discriminatoires vis-à-vis des femmes. Ces dernières, plus particulièrement les femmes dépendantes et celles qui occupent des emplois marginaux, ont besoin de renseignements et de conseils qui leur permettront de planifier un avenir plus sûr.

Enfin, nous proposons que le rapport du Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite comporte une section spéciale consacrée aux problèmes des femmes et de la retraite.

Le président: Avant de poursuivre, je crois qu'il faut préciser que c'est grâce à Florence Bird que vous êtes ici toutes les trois.

Le sénateur Buckwold: Eh bien, pas tout à fait.

Le président: Elle travaillait pour la Commission Royale lorsque nous préparions l'étude sur la pauvreté et nous avons à l'époque échangé beaucoup d'informations.

Le sénateur Buckwold: Cela ne fait toutefois pas de vous le père, n'est-ce pas?

Le président: Le père de l'enquête sur la pauvreté, si en effet. Elle a obtenu des résultats grâce à sa commission beaucoup plus rapidement que nous, et son action a été beaucoup plus énergique, il faut le reconnaître.

[Text]

Senator Bird: We learned a lot from your committee.

The Chairman: By the way, I did not ask you, Mrs. Boyle, but did you have anything to say?

Mrs. Marie-Hélène Boyle, Director of Communications, Canadian Advisory Council of the Status of Women: No, I have nothing to add.

The Chairman: All right, Mrs. Boyle. Now if no-one else has any questions—

Senator Bird: I will have some later.

The Chairman: I will start with you if you like. Who else wishes to ask a question?

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): I have a question.

The Chairman: All right, you go ahead.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Can we find out from these ladies how we can pay some contributions to housewives? Have you any suggestions? Pensions?

Ms. Findlay: Wages for housework?

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Yes, something like that. Have you any ideas on how we can work it out?

Ms. Reid: We do not have any specific plans worked out immediately. Perhaps if we received a nice grant of money we could sit down and study it and give you a plan, but the principle behind it is that child-rearing is work and the work that women do in the home is work, and the women who go out to work, and especially those with children, create another job.

The Chairman: Ms. Reid, you have misunderstood the question. He did not argue with you about whether you should or not; he said how do you do it? That is what he asked you, and that is a different question. Now if you have not any ideas do not worry about it; we have not too many either.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): The lady just went on beyond my question. I am not worried about the lady after she starts to work, but when she is not working, in the house. Have you any solution for that? How can I pay my wife a pension, or some contribution, or a salary, when she is at home?

Ms. Findlay: This really has not been addressed as a study by the Council, but most members of the Council, I am sure, are concerned about the problems inherent in talking about the husband, for instance, giving his wife a pension, whether that would really be feasible; and I think more importantly, we are concerned about the pressure perhaps that that would put on the women to remain in the home as opposed to having the choice as to whether she wanted to remain or not. The other side of the coin obviously, though, is that if there was some kind of subsidy provided to women, then you might say that they have more choice. So at this point I think the women of

[Traduction]

Le sénateur Bird: Nous avons appris beaucoup grâce aux travaux de votre Comité.

Le président: Incidemment, madame Boyle j'ai oublié de vous demander si vous aviez quelque chose à ajouter?

Mme Marie-Hélène Boyle, directrice des Communications, Conseil consultatif de la situation de la femme: Non, je n'ai rien à ajouter.

Le président: Bien, madame Boyle. Si personne d'autre ne souhaite poser de questions . . .

Le sénateur Bird: Je poserai quelques questions plus tard.

Le président: Je vais commencer avec vous si vous le voulez. Qui d'autre veut poser une question?

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Moi.

Le président: Très bien, posez-la.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Pourrions-nous demander aux dames ici présentes comment nous pourrions nous y prendre pour rétribuer les femmes qui restent à la maison? Avez-vous des suggestions? Leur verser une pension?

Mme Findlay: Un salaire pour les travaux ménagers?

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Oui quelque chose du genre. Comment pensez-vous que nous pourrions y parvenir?

Mme Reid: Nous n'avons, pour l'instant aucun plan bien précis à proposer. Peut-être, si l'on nous accordait une généreuse subvention, pourrions-nous nous mettre à étudier la question pour ensuite vous soumettre un plan, mais le principe reste que le fait d'élever un enfant et s'occuper des travaux ménagers, c'est travailler et les femmes qui travaillent à l'extérieur, surtout celles qui ont des enfants, créent des emplois.

Le président: Madame Reid, vous n'avez pas compris la question. Il ne s'agit pas de savoir s'il le faut ou non, mais de savoir comment on devrait s'y prendre? C'est la question qu'il a posée et qui est différente. Si rien ne vous vient à l'idée pour l'instant, ne vous en inquiétez pas, c'est également notre cas.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Vous avez dépassé le cadre de ma question. Ce qui me préoccupe ce n'est pas la femme qui a commencé à travailler, mais celle qui ne travaille pas, qui reste à la maison. Vous avez des solutions pour cela? Comment est-ce que je peux verser une pension à ma femme, ou encore certaines prestations ou un salaire si elle reste à la maison?

Mme Findlay: Le Conseil, à vrai dire, ne s'est pas attaqué à cette question, mais la plupart des membres, j'en suis certaine, se préoccupent des problèmes qui se poseraient, disons dans le cas où l'on convaincrerait un mari de verser une pension à sa femme, si en fait la chose était faisable; et plus important encore à mon avis, nous pensons aux pressions qui pourraient pousser les femmes à rester chez elles au lieu de pouvoir le décider librement. Le revers de la médaille, c'est que, si d'une façon ou d'une autre, on subventionnait les femmes, on pourrait alors dire qu'elles ont davantage le choix. Pour l'instant, je crois que les Canadiennes qui étudient cette question sont très

[Text]

Canada who are looking at that issue are very seriously divided about whether they should get direct subsidies for being in the home.

The other thing which is not a question of direct payment to women is the kind of measures that have to be taken in the revision of matrimonial property laws to allow for the division of resources on dissolution of marriage and things like that, so that women in fact are not punished financially by being in a marriage situation.

Another example which we have mentioned is that there should be some recognition that women who in fact consider themselves to be part of the work force do take time out to rear children, and they are penalized because they are then accused of having a discontinuous work pattern. As regards their pensions, they often do not have the length of time to have a vested pension. So these kinds of things which are peripheral to the major question, are things which could allow women to go in and out of the labour force as required because of their dual role or because of their child-rearing function, and would not punish them in that way.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): But right now you have no immediate solution to the problem?

Ms. Findlay: That is right. Pensions for women in the house is a major issue among women.

Senator Quart: When the minister, Monique Bégin, was here I asked this question, because as I understood at that time in talking about pensions, the pension has to be based on salary. Now who would set the salary of a married woman working in the home? Would it be her husband?

Ms. Findlay: You have raised another issue which also makes it, so to speak, mechanically difficult, because I was reading something just the other day and they could either decide to put a value on each function, you know such as changing a diaper gets 50 cents, or washing this gets something else, which is really quite silly to even try to contemplate. The other way would be to say the woman has so much educational experience, and then she would be paid \$50 an hour, or another woman \$4 an hour, which is equally difficult to see as a reasonable solution.

Senator Quart: Please do not misunderstand me, I am not going all out for pensions in the home.

Ms. Findlay: No, but these are considerations.

Senator Quart: But if you did itemize what a woman's work is worth in the home, I do not think that any pensioner in Canada would be hired, because they would have to be everything practically, chief cook and bottlewasher, doctor, everything in the home.

Ms. Findlay: Yes.

Senator Quart: So that is one of my concerns. I wondered very much whether you have that as a recommendation, and I

[Traduction]

divisées sur la question de savoir si une subvention directe devrait être versée à celles qui restent à la maison.

Il y a un autre facteur qui n'a rien à voir avec ce que l'on vient de dire, mais qui a trait au type de mesures qu'il faudrait prendre pour réviser les lois sur la propriété matrimoniale et permettre la division du patrimoine lors de la dissolution du mariage, etc. pour que les femmes ne soient pas pénalisées financièrement en se mariant.

Un autre exemple que nous avons déjà donné, c'est qu'il faudrait accepter que les femmes qui se considèrent comme faisant partie de la population active, puissent cesser de travailler pendant un certain temps pour élever leurs enfants sans se voir accusées d'avoir un rythme de travail irrégulier. Pour ce qui est de leur pension, souvent elles n'ont pas travaillé suffisamment de temps pour avoir acquis des droits à cet égard. Ainsi, on peut dire que tous ces éléments gravitent autour d'une question beaucoup plus importante, qu'ils pourraient permettre aux femmes d'entrer dans la population active et de la quitter selon leurs besoins, vu le double rôle qu'elles doivent jouer ou parce qu'elles ont des enfants à élever, sans être pénalisées.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Mais pour l'instant vous n'avez aucune solution à apporter au problème?

Mme Findlay: Non. Pour les femmes, la question de verser une pension à celles qui restent à la maison est un sujet important.

Le sénateur Quart: J'ai posé au ministre Monique Bégin la même question, lorsqu'elle a comparu ici car, d'après ce que j'avais compris lorsqu'on a parlé des pensions, la pension devait être fonction du salaire. Qui arrêterait le salaire d'une femme mariée restant à la maison? Son mari?

Mme Findlay: Vous avez soulevé une autre question qui, d'un point de vue pratique, rend également la chose difficile car il n'y a pas longtemps, je lisais un article où l'on parlait de déterminer une rémunération pour chaque fonction, par exemple, changer les langes 50 sous, laver cela: tout ce qui est absolument ridicule. Une autre façon serait de rémunérer les femmes en fonction de leur éducation, et certaines recevraient ainsi \$50 de l'heure, d'autres \$4, ce qui ne peut pas non plus être considéré comme une solution raisonnable.

Le sénateur Quart: Ne vous méprenez pas sur ce que j'ai dit; je ne défends pas à tout prix l'idée de verser une pension aux femmes qui restent à la maison.

Mme Findlay: Non, mais ce sont là quelques considérations.

Le sénateur Quart: Si vous évaluiez le travail d'une femme à la maison à la pièce, je ne crois pas que l'on puisse embaucher un retraité au Canada parce qu'en pratique il faudrait qu'il assume pratiquement tous les rôles dans la maison, de maître-valet et médecin à plonger, etc.

Mme Findlay: Oui.

Le sénateur Quart: C'est une de mes préoccupations. Je me suis demandé si c'est une recommandation que vous voulez

[Text]

am wondering also whether a woman who is rearing children would not consider that sufficient compensation for looking after the children and would probably resent any idea of a salary from the husband. If he was a stingy, miserly type, well there are ways of getting around it, in a way, but there are many, many ways that a clever woman can manage these matters.

Senator Buckwold: Tell us about it!

Senator Quart: I am not fooling a bit. After all, I believe that. I have talked to many young women who had wonderful positions and all the rest of it, who are married—and I am speaking about even my own family—and who are perfectly happy to have given that all up for the privilege of bringing children into the world, of being a good wife and all the rest of it. So that is why I was wondering about this pension, how you would ever come around to it.

I have another question, which struck me as very, very strange. I never asked Madame Minister of National Health and Welfare that, although I know her intimately, but it did seem strange that when she became Minister of National Health and Welfare she tossed your Advisory Committee and all the rest of them overboard and left you with Marc Lalonde.

Senator Bird: She had nothing to do with it.

Senator Quart: Oh, she did.

Senator Bird: She never was responsible for it.

Senator Quart: No, because she would not take it.

Senator Bird: Very wisely.

Senator Quart: Why?

Senator Bird: They cannot answer on policy.

Senator Quart: No, I know they cannot, but I do not consider that policy. I was wondering what reaction you had. My reaction was—and I am not an ardent feminist although I believe every vital woman should try to get something over if she can—that I found that very strange, because I thought it would be quite nice to have a woman that you would report to, but then you were left with the Honourable Marc Lalonde.

Ms. Reid: Could I answer your first question please?

Senator Quart: Yes, please.

Ms. Reid: On the value of housework and how that could be calculated, there are conventionally accepted ways of calculating that. They vary, of course, but then the value of any job varies. I think it would not be a very difficult thing to work out what the value of a woman's time in the home would be for pension purposes. Now you brought up the question of the husband paying a salary to his wife. That is a problem because a woman who is raising three or four children may live in a home where the husband's salary is \$10,000, while another woman may live in a home where the husband's salary is \$40,000. The actual value of their work may be the same but the capacity of the husband to pay may be different. This is

[Traduction]

faire et également si une femme qui élève des enfants n'y trouverait pas une récompense suffisante et risquerait de ne pas apprécier une retribution venant de son mari. S'il s'avère que le mari est avare, on pourra trouver une autre solution, mais toute femme intelligente trouvera facilement le moyen de se sortir d'affaire.

Le sénateur Buckwold: Comment?

Le sénateur Quart: Je suis sérieuse. Après tout, j'y crois. J'ai parlé à de nombreuses jeunes femmes qui ont d'excellents postes et qui sont mariées—je parle même de ma propre famille—et parfaitement heureuses de tout laisser tomber pour le privilège d'avoir un enfant, d'être une bonne épouse et ainsi de suite. C'est pourquoi je me posais des questions au sujet de ce régime de retraite et de la façon dont vous entendez l'appliquer.

J'ai une autre question à poser à un sujet qui pourrait vous sembler étrange. Je n'ai jamais demandé à M^{me} le ministre de la Santé nationale et du Bien-être social pourquoi, même si je la connais très bien, pourquoi elle a supprimé votre Comité consultatif, pour vous laisser avec Marc Lalonde, ce que j'ai trouvé assez étrange.

Le sénateur Bird: Mais elle n'avait rien à voir là-dedans.

Le sénateur Quart: Que si.

Le sénateur Bird: Elle n'en a jamais été responsable.

Le sénateur Quart: Parce qu'elle ne voulait pas en prendre la responsabilité.

Le sénateur Bird: Et elle a été bien avisée.

Le sénateur Quart: Pourquoi?

Le sénateur Bird: Il ne peut pas répondre sur une question de politique.

Le sénateur Quart: Je sais, mais je ne considère pas cela comme une politique. Je me suis demandé quelle réaction vous aviez eu. Personnellement, j'ai trouvé cela très étrange. Je ne prône pas le féminisme, bien que je crois que chaque femme se doit de réaliser son potentiel, mais j'ai trouvé assez stimulant d'être obligée de rendre compte à une femme, même si nous devons continuer de transiger avec l'honorable Marc Lalonde.

Mme Reid: Me permettez-vous de répondre à votre première question?

Le sénateur Quart: Oui, avec plaisir.

Mme Reid: Pour ce qui concerne la valeur du travail de maison et la façon de la calculer, il existe des moyens conventionnels de le faire. Bien entendu, ils varient beaucoup, mais il en va de même pour tout travail. Il n'est pas très difficile d'évaluer le temps qu'une femme consacre au foyer pour les fins du régime de pension. Vous avez soulevé la question d'un époux qui verse un salaire à sa femme. C'est un problème. Prenons par exemple le cas de deux femmes qui restent à la maison pour s'occuper de trois ou quatre enfants. Dans le premier cas, le mari ne touche que \$10,000 par année, mais dans le deuxième cas, il en touche \$40,000. La valeur réelle de leur travail est la même, mais les maris ne sont pas nécessaire-

[Text]

something that concerns us very much and why we said in this brief that the pension should not be tied to the husband's salary, or the value of her work should not be tied to the husband's salary.

The Chairman: What would you tie it to? I noticed that and marked it.

Senator Quart: I did not suggest that either.

The Chairman: What would you tie it to?

Ms. Reid: The value of the work.

The Chairman: The value of the work is difficult no matter how you do it, whether you do it by so much a diaper or however you do it. But the husband's earning is right in front of your nose, and there it is. You know what it is. Is not that the simple way?

Ms. Reid: It does not relate to the value of work that women do.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): And the number of hours also is a big factor.

Ms. Reid: Well, it does not relate to the value of the work that a woman does.

Another point you raised was related to work satisfaction. We were not speaking to the satisfaction that a woman gains from the work she does, whether in the home or outside the home. What we are concerned about is what happens to women at the end of their working lives. If women do not have a pension and no means of support by the time they reach retirement age, they are poor. That is what concerns us.

Ms. Findlay: This is one of the reasons why we feel that putting out information about pensions is crucial, particularly before one is married and when one has maximum choices as to work, marriage relationship, and so forth. I think all of us as women still carry some of the mystiques. We are socialized in the same way as the rest of the population. Putting this type of information out with wide distribution, we feel, would be one major means of remedying that situation.

Senator Quart: We have had many advisory councils and committees of one sort or another and a great deal of money spent. Nothing seemed to come out of all these things but criticism of the government. I am not saying you should praise the government, but don't you think we have now had a sufficient number of these committees and councils operating? Must it go on endlessly?

I am sure the government now knows what women want, and all that is required is the appropriate legislation. Is it a protest you are keeping up? Is the purpose of your group mainly to keep these things in the forefront?

I agree that we need some groups, but surely we do not need all these splinter groups that have started up, all of whom are funded by the government for seminars, and what have you.

[Traduction]

ment en mesure de verser le même salaire à leur épouse. C'est une question qui nous intéresse beaucoup et c'est pourquoi nous avons souligné dans ce mémoire combien il importe que le régime de retraite ne soit pas lié à la rémunération du mari, ou encore, que la valeur du travail de l'épouse ne soit pas liée au salaire du mari.

Le président: Mais sur quoi la fonderiez-vous? J'ai remarqué et souligné cet élément de votre mémoire.

Le sénateur Quart: Je ne l'ai pas proposé non plus.

Le président: Mais à quoi le lieriez-vous?

Mme Reid: A la valeur du travail.

Le président: Il est très difficile d'établir la valeur du travail, d'une façon ou d'une autre, que vous la fondiez sur le nombre de couches ou toute autre chose. Mais le revenu du mari est un élément concret. Vous savez ce en quoi il consiste. N'est-ce pas plus simple?

Mme Reid: Mais il n'y a aucun rapport avec la valeur réelle du travail d'une femme.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Le nombre d'heures est également un facteur important.

Mme Reid: Mais cela n'a aucun rapport avec la valeur du travail d'une femme.

Vous avez également parlé de la satisfaction au travail. Nous ne parlions pas de la satisfaction qu'une femme retire de son travail, que ce soit à la maison ou à l'extérieur. Ce qui nous intéresse est ce qui arrive à la femme à la fin de sa carrière. Si la femme n'a aucun régime de retraite, ni aucun revenu à l'approche de l'âge de la retraite, elle est pauvre. C'est ce qui nous inquiète.

Mme Findlay: C'est l'une des raisons pour lesquelles nous estimons l'essentiel de divulguer des renseignements sur les régimes de retraite, surtout avant le mariage, lorsque la femme dispose d'un maximum de choix, quant au travail, au mariage et ainsi de suite. Je pense que la majorité des femmes souffrent encore des clichés. Nous nous socialisons de la même façon que le reste de la population. Le fait de divulguer au public ce genre de renseignements pourrait être une façon de remédier à cette situation.

Le sénateur Quart: De nombreux conseils et comités consultatifs se sont penchés sur ce problème et beaucoup d'argent a été consacré à ce sujet. Mais il ne semble en ressortir que des critiques pour le gouvernement. Je ne dis pas que nous devrions féliciter le gouvernement, mais ne croyez-vous pas que nous avons eu un nombre suffisant de ces comités et conseils? En verrons-nous la fin?

Je suis persuadée que le gouvernement sait maintenant ce que veulent les femmes et tout ce qu'il manque est une loi appropriée. Ouvrez-vous seulement dans le but de protester? L'objectif de votre groupe consiste-t-il à faire de ce problème un sujet d'actualité?

Je comprends que nous ayons besoin de groupes, mais certainement pas de tous ces sous-groupes financés par le gouvernement pour organiser des colloques.

[Text]

Ms. Findlay: I think it is important to distinguish between a body such as the Advisory Council, which is appointed by the minister, and other groups. Just taking the question of pensions for housewives alone, it is a very complicated question. I personally feel that we are grossly underresourced in terms of being able to deal with all of the many problems facing women. There were an incredible number of problems referred to in the Report of the Royal Commission on the Status of Women. Some action has been taken to alleviate those problems, but certainly there are still a great number which are yet to be resolved. Sexism is still pervasive. Many of the institutions in this country are only beginning to realize how these attitudes are affecting their policies and even restricting the growth of Canadian society, let alone the problems involved in the underutilization of the potential of women.

Senator Quart: The Report of the Royal Commission on the Status of Women was not unanimous. As I recall, there were two reports.

Senator Bird: There were a number of reports, and not all members signed every report.

Senator Quart: As I recall, Dr. Ogilvie did not sign the report.

Senator Bird: Only in relation to the issue of abortion. As a Roman Catholic, it was not possible for her to sign it. The majority of the commissioners did sign.

Senator Quart: Many other religions are equally against abortion. Simply because one differs with your committee on the question of abortion, I do not think it fair to relate that to the simple fact of Catholicism.

Senator Bird: You might read the report. If you read it, I am sure you will see why she did not sign.

The Chairman: Senator Buckwold.

Senator Buckwold: Mr. Chairman, I think we are all impressed with the problems that face women in the labour force, and indeed those who are not in the labour force. I for one am very interested in survivor benefits and the lack thereof.

I should like to raise with our witnesses today the responsibility of the individual to provide for his or her older age. One never sees any mention of the need to look after one's financial well-being in one's older years. Instead, we hear the cry for the government to bring about more and more schemes to make sure that people are adequately taken care of. There is no denying that government schemes are necessary for a good many people, but somewhere along the line we are minimizing the responsibility of the individual.

My experience as an employer is that women often do not wish to join the pension plan, and the reason they put forth, of course, is that they only intend to work for a few years, following which their husbands will take care of them. That is a major problem. You spoke earlier of the importance of passing out information on pensions. I suggest to you that you

[Traduction]

Mme Findlay: Il est très important d'établir la distinction entre un organisme comme le Conseil consultatif nommé par le ministre et d'autres groupes. La question des régimes de retraite pour les femmes à la maison est des plus complexes. Personnellement, je crois que nous ne disposons pas de suffisamment de ressources pour régler tous les problèmes auxquels les femmes font face. Le rapport de la Commission Royale sur la situation de la femme en mentionne un nombre incroyable. On a pris quelques mesures pour y pallier, mais il en reste encore beaucoup à résoudre. Le sexisme continue de prévaloir. De nombreuses institutions de ce pays commencent seulement à se rendre compte de la manière dont ces attitudes affectent leurs politiques et même, restreignent l'évolution de la société canadienne, sans parler des problèmes que pose la mauvaise utilisation du potentiel des femmes.

Le sénateur Quart: Le rapport de la Commission Royale d'enquête sur la situation de la femme n'était pas unanime. Si j'ai bonne mémoire, il y a eu deux rapports.

Le sénateur Bird: Il y en a même eu plusieurs et tous les membres n'ont pas signé tous les rapports.

Le sénateur Quart: Si je me souviens bien, M^{me} Ogilvie n'a pas signé le rapport.

Le sénateur Bird: Seulement en ce qui concerne la question de l'avortement. En tant que catholique romaine, elle ne pouvait pas le signer. La majorité des commissaires l'ont cependant signé.

Le sénateur Quart: Mais bien d'autres religions sont contre l'avortement. Je ne crois pas qu'il soit juste d'établir un rapport avec la catholicisme simplement parce qu'un membre de votre Comité n'était pas d'accord sur la question de l'avortement.

Le sénateur Bird: Vous pourriez peut-être lire le rapport. Je suis persuadée que vous comprendrez alors pourquoi elle n'a pas signé.

Le président: Sénateur Buckwold.

Le sénateur Buckwold: Monsieur le président, nous comprenons tous l'importance des problèmes auxquels font face les femmes qui font partie de la population active et les autres. Personnellement, je m'intéresse beaucoup à la question des prestations aux survivants et de leur absence.

J'aimerais connaître l'opinion de nos témoins d'aujourd'hui sur la responsabilité de l'individu pour ce qui est d'assurer ces vieux jours. On ne mentionne jamais la nécessité de s'occuper de son bien-être «financier» pour les vieux jours. Au contraire, on demande au gouvernement de créer de plus en plus de programmes pour s'assurer que l'on s'occupe suffisamment des personnes âgées. Ce n'est pas que les programmes du gouvernement ne sont pas nécessaires pour un grand nombre de personnes, mais l'on étouffe l'initiative personnelle.

Si j'en crois mon expérience d'employeur, souvent, les femmes ne souhaitent pas cotiser au régime de pension. C'est qu'elles n'entendent travailler que quelques années, après quoi leurs maris prendront à charge. C'est un gros problème. Vous avez parlé plus tôt de l'importance de transmettre les renseignements concernant les pensions. Je vous suggère de com-

[Text]

should zero in on the need for the individual to take responsibility in this area. For example, I do not find that women, even those who are permanent members of the labour force, hold the same views with respect to security in one's older age that one sees in men. I suppose men are more aware of it because have the responsibility of the family, and this type of thing.

I should like to have your comments on that. I think it is important that we do not lose our sense of self-responsibility in this over-zealous attempt to get the government to guarantee everyone's well-being.

Ms. Findlay: Before joining the Advisory Council, I was Director of the Women's Program in the Citizenship Branch of the Department of the Secretary of State. The way I went about handling that program was not to emphasize so much their rights as their responsibilities. The phrase "women's rights" became something of a catch word for the Women's Movement, and I think people were somewhat apprehensive about women rushing around demanding their rights.

It seemed that a corollary of women's rights was the idea of responsibility. To my way of thinking, however, one cannot talk about women's responsibilities until women are fully aware of their rights and there are programs and resources provided to them so that they can understand the way in which they should participate in society.

We are probably all in agreement with you, senator, but it gets back to the question of the married woman who does not think about what is going to happen in her old age and is not familiar with the financial consequences of making that choice.

Senator Buckwold: Do you feel that with a better information program, women would become more self-sufficient in this regard; that they would take out RRSPs, for example, and involve themselves in other retirement savings programs?

Ms. Findlay: That is one aspect, yes. However, one of the things we have to deal with is the concrete fact that women do not have adequate wages, and whether they are interested or not, they could not afford these programs. We need to address the question of the backup required to meet this responsibility.

Senator Buckwold: In terms of survivor's benefits, I think there should be a major information campaign aimed at women. Women should be aware of what their husbands are doing insofar as pensions are concerned. Very often in these cases, the widow is not even aware that there is a choice in terms of how one takes one's pension. What often happens, of course, is that the husband opts for the larger pension, leaving his widow without survivor's benefits.

To my mind, the woman has a responsibility to inform herself about the pension situation. There are a good many things such as that that one can do for one's self, thereby improving a very bad situation.

I agree with you that there are a good many who, because of low wages, are not in a position to provide savings or involve themselves in these plans, but I would guess that the majority of Canadians are in a position to do at least a little something for themselves. Many of them, of course, are not.

[Traduction]

mencer par étudier la nécessité pour chaque d'assumer ses responsabilités dans ce domaine. Par exemple, je ne pense pas que les femmes, même celles qui font partie de la population active à titre permanent, pensent comme les hommes au sujet de la sécurité à la vieillesse parce qu'ils ont charge de famille et ainsi de suite.

J'aimerais savoir ce que vous en pensez? Il est important, d'après moi, de ne pas perdre notre sens des responsabilités lorsque nous essayons d'obtenir du gouvernement qu'il assure notre bien-être.

Ms. Findlay: Avant de faire partie du Conseil consultatif, j'ai dirigé le programme pour les femmes à la Direction de la Citoyenneté du Secrétariat d'État. Je ne voulais pas mettre en valeur leurs droits mais plutôt leurs responsabilités. L'expression «droits de la femme» qui est devenu slogan du mouvement de libération de la femme, a alarmé les gens.

Le corollaire, c'est semble-t-il l'idée de responsabilité. Toutefois, on ne peut, d'après moi, parler de la responsabilité des femmes, tant que ces dernières ne seront pas pleinement conscientes de leurs droits et qu'on ne leur aura pas offert des programmes et des ressources, pour qu'elles puissent comprendre la manière dont elles doivent faire partie de la société.

Nous sommes probablement tous d'accord avec vous, Sénateur, mais cela nous ramène à la question de la femme mariée qui ne songe pas à sa vieillesse et qui ne connaît pas les conséquences financières de cette indifférence.

Le sénateur Buckwold: Pensez-vous qu'avec un meilleur programme d'informations, les femmes seraient plus autonomes à ce sujet, qu'elles prenaient par exemple des REER et participaient à d'autres programmes d'épargne-retraite?

Mme Findlay: C'est un aspect, oui; l'autre, c'est que les femmes ne gagnent pas suffisamment et, qu'elles soient intéressées ou non, elles ne pourront se permettre ce programme. Il faut donc parler des éléments requis pour faire face à cette responsabilité.

Le sénateur Buckwold: Pour ce qui est des prestations versées au conjoint survivant, il devrait y avoir je crois, une campagne d'informations majeure destinée aux femmes. En effet, ces dernières devraient savoir ce que font leurs maris sur le plan pension. En effet, la veuve ignore bien souvent qu'elle peut choisir la manière de recevoir la pension de son mari. Souvent, le mari choisit la pension la plus importante, et laisse sa veuve sans prestations, en cas de décès.

La femme doit se renseigner sur les pensions, et faire bien d'autres choses pour améliorer une situation difficile.

Je conviens avec vous qu'il y en a beaucoup qui, en raison de salaires modiques, ne sont pas en mesure d'épargner ou de cotiser à ces régimes. Toutefois, j'imagine que la majorité des canadiens peuvent au moins faire quelque chose pour eux-mêmes.

[Text]

The other thing is that women, when they are in a pension plan, often take the cash surrender value of that plan when they leave the labour force. Speaking again from my own experience, they are more inclined to take the cash surrender value than are men. Women should be made aware of all of these things.

Senator Bird: If I may have a supplementary, Mr. Chairman, if 400 pension plans provide no survivor benefits, if only 27 per cent of women have any pension plan at all and only 40 per cent of men have any pension, it seems to me that it is going to be very difficult for those women to provide for themselves. We may give them the facts, but what the heck can they do about it? After all, if one has a very low salary, one is not going to be able to afford a REER; if one has a very small salary, one is not going to be able to accumulate any savings over one's lifetime. Accumulated life savings of \$2,000 is not going to take one very far if one gets sick at age 65.

While I agree that we should make all this information available, we still have to contend with the fact that even with that knowledge they still cannot do anything about it. They will still end up sitting in one room, as thousands and thousands of women do today.

Senator Buckwold: I said very clearly, Senator Bird, that this would not apply to those earning very low salaries. However, there are a great many people who could be doing more for themselves.

Senator Bird: I agree, but the ones I am worried about are women earning very small salaries.

The Chairman: We cover everyone from \$600 up. That is our system.

Senator Bird: But it is not enough, Mr. Chairman. Our witnesses suggested that the GIS should be raised. What they are saying, in effect, is that we have a guaranteed annual income equivalent to the poverty level.

The Chairman: Senator Bell.

Senator Bell: Mr. Chairman, my question relates to the universal pension programs. All of these programs are based on the gross national product. For some reason, however, the value of a woman's work in the home is not taken into consideration for purposes of calculating the gross national product. If that were the case, the base of all of these universal pension programs would be changed.

I realize that for comparison with OECD countries and others we have to have everything standardized, and if they do not do something, we do not do it. But surely we can add the value of the homemaker's work to the PNB for purposes solely within Canada.

Because I think this is something that affects women particularly, I should like to have the opinion of our witnesses on it.

Ms. Reid: I cannot speak to the detailed pension aspects of your statement, senator. I am not quite sure what the implications are. However, we do think that the value of housework should be included in the gross national product.

[Traduction]

D'autre part, lorsque les femmes cotisent à un régime de pension et quittent leur emploi, elles emportent souvent avec elles la valeur de rachat en espèces. Toujours compte tenu de mon expérience, elles sont plus portées à le faire que les hommes. Les femmes devraient être informées de tout ceci.

Le sénateur Bird: Puis-je poser une question supplémentaire, monsieur le président. Si 400 régimes de pensions ne prévoient pas le versement de prestations au conjoint survivant, si seulement 27 p. 100 de femmes ont des régimes de pensions et si seulement 40 p. 100 des hommes en ont, les femmes auront peine à subvenir à leurs besoins lors de leur vieux jours. Même si nous leur donnons les faits, qu'en feront-elles? Après tout, une personne à revenu très modique ne pourra se permettre un REER et ne pourra pas non plus mettre suffisamment d'argent de côté au cours de sa vie. Une personne qui tombe malade à 65 ans et qui n'a que \$2,000 d'économie devant elle n'ira pas bien loin.

Bien que je sois d'accord pour mettre ces renseignements à la disposition des femmes, nous devons quand même admettre que, même avec ces connaissances, elles ne peuvent rien y faire. Elles se retrouveront confinées dans une pièce, comme des milliers d'autres femmes le sont à l'heure actuelle.

Le sénateur Buckwold: J'ai bien dit, sénateur Bird, que cela ne s'appliquait pas aux personnes à revenu très modique. Toutefois, je suis sûr qu'il y en a beaucoup qui pourraient s'occuper davantage de leur sort.

Le sénateur Bird: J'en conviens, mais je m'inquiète de celles dont le revenu est modeste.

Le président: Notre système couvre les personnes qui gagnent \$600 et plus.

Le sénateur Bird: Mais cela ne suffit pas, monsieur le président. Nos témoins ont suggéré d'augmenter le SRG. Ils suggèrent un revenu annuel garanti équivalent au niveau de pauvreté.

Le président: Sénateur Bell?

Le sénateur Bell: Monsieur le président, ma question porte sur les programmes de pensions universels. Ils se fondent sur le produit national brut. Pour certaines raisons, le travail de la femme au foyer n'est pas pris en considération dans le calcul du produit national brut. S'il en était autrement, la base de ces programmes devrait être changée.

Il nous faut tous uniformiser pour établir une comparaison avec les pays de l'OCDE et autres et s'ils s'abstiennent de faire quelque chose, nous ferons de même. Mais nous pouvons certainement ajouter au PNB le travail à la maison, ne serait-ce que pour le Canada.

Étant donné que cela touche particulièrement les femmes, je demanderais à notre témoin de nous donner son opinion là-dessus.

Mme Reid: Je ne peux parler des aspects détaillés de votre déclaration, car je ne suis pas sûre d'en connaître les répercussions. Toutefois, nous sommes d'avis que le travail à la maison devrait être inclu dans le PNB.

[Text]

Senator Bell: I am speaking strictly of the value as opposed to the payment of wages.

Ms. Reid: I understand. The work that women do in the home should be recognized in terms of the value of wealth produced in the country. I do not think that there is all that much of a problem with OECD calculations. Someone has to start doing it. It may be that others would soon follow suit.

The Chairman: Senator Fournier (Madawaska-Restigouche).

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Ms. Findlay, how many members are on your council?

Ms. Findlay: There is a total of 30 members, three of whom are full time and 27 of whom attend four council meetings a year.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): How much support do you get from your husband?

The Chairman: This is a government-appointed council, Senator Fournier. It is appointed by the Honourable Marc Lalonde. Our three witnesses today are the full-time members of that council.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): I understand that, Mr. Chairman. I still would like to know how much support these women receive from their husbands.

Ms. Findlay: Are you talking about financial support?

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Any support at all, including moral support.

Ms. Findlay: Well, I am not sure that I want to reveal my private relations with my husband.

Senator Bird: Mr. Chairman, I feel that is below the belt.

Ms. Findlay: Perhaps you could rephrase it, senator, so that we know what it is you are driving at.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): I want to know how much support you get from your husband in terms of whether he is agreeable with what you are doing, whether you get compliments, and so forth.

Ms. Findlay: He feels that this is a very important issue to deal with. He teaches at the School of Social Work as a sociologist and is concerned with many of the other social problems. He considers this to be an important part of that work.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Thank you.

The Chairman: Senator Bird.

Senator Bird: Your first recommendation on page 4 is a very important one. However, I think that Ontario is the only province that kept them out, not "several provinces." Also, I understand that Quebec has now unilaterally brought that in.

[Traduction]

Le sénateur Bell: Je parle uniquement de valeur par opposition à rémunération.

Mme Reid: Je comprends. Les tâches qu'effectuent les femmes au foyer devraient être considérées comme une richesse pour le pays. Je ne pense pas que cela pose tellement de problèmes avec les calculs de l'OCDE. Il faut bien que quelqu'un commence et il se peut que les autres suivent par la suite.

Le président: Monsieur le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche).

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Madame Findlay, combien de membres votre Conseil compte-t-il?

Mme Findlay: En tout, 30 membres dont 3 à temps plein et 27 participent aux réunions qui ont lieu quatre fois l'an.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Dans quelle mesure votre époux vous appuie-t-il?

Le président: Monsieur le sénateur Fournier, le conseil relève du gouvernement. Il est nommé par l'honorable Marc Lalonde. Nos trois témoins d'aujourd'hui sont les membres à plein temps du conseil.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Je comprends cela, monsieur le président. Cependant j'aimerais quand même savoir dans quelle mesure ces femmes sont appuyées par leur mari.

Mme Findlay: Vous voulez parler d'appui financier?

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Je parle de tous les genres d'appui, et compris l'appui moral.

Mme Findlay: Je préférerais ne pas parler de ma vie privée.

Le sénateur Bird: Monsieur le président, je considère que cette réponse est incomplète.

Mme Findlay: Monsieur le sénateur, vous pourriez peut-être reformuler votre question afin que nous sachions ce à quoi vous voulez en venir.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Je veux savoir dans quelle mesure votre mari vous appuie, c'est-à-dire est-il d'accord avec ce que vous faites, vous encourage-t-il, etc.

Mme Findlay: Il considère qu'il s'agit là d'une cause très importante. Il enseigne la sociologie à l'école des sciences sociales et il s'intéresse à de nombreux problèmes sociaux. Il considère que cette question est une partie importante de ce travail.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Je vous remercie.

Le président: Madame le sénateur Bird.

Le sénateur Bird: Votre première recommandation formulée à la page 4 est très importante. Cependant, je crois que l'Ontario est la seule province qui les a tenues à l'écart et non quelques provinces. En outre, je crois comprendre que le Québec a adopté cette question de façon unilatérale.

[Text]

Ms. Reid: This was done in 1976, so perhaps it is out of date.

Senator Bird: I think it is important that that be corrected. It is important that the press have it correctly.

You mentioned earlier the matter of marriage contracts, which is something which interests me. I was married over 50 years ago, and at that time my husband insisted on a marriage contract, giving me control of all of the belongings that he wanted me to have.

I am wondering whether you have a particular type of marriage contract that you would recommend.

Ms. Reid: There is quite a variety of marriage contracts. A number of different types have been experimented with in the United States. With the frequency of divorce and separation, some of these are being challenged, and some of the ones that were developed in Quebec, as mine was, are being successfully challenged in the courts, with the result that the women are not getting what they were promised in the contracts. That is a very serious problem. It is one thing to recommend an ideal contract and quite another to guarantee that it will stand up in court.

Senator Bird: You would have to be very careful about recommending this and then finding that you have simply led women into a mess.

The whole business of providing some sort of security for the housewife who does not go out to work concerned those of us who served on the Royal Commission on the Status of Women. We asked the government to do something about it, but nothing as yet has been devised. If you could come up with some solution, how happy we would be. It is not an easy one. Senator Quart's attitude is one that is held by a great many people, and she has a right to that opinion. We are up against a very difficult problem.

Ms. Reid: The attitude that women would reject a salary or pension for what they are doing in the home is not entirely realistic. After all, women accept the family allowance as something that is their right and their due. While it is for the benefit of the children, it is a recognition of the value of the mother's work. Yet, if the government were to offer a woman \$40 a month for rearing a child, many of them would simply say it was ridiculous.

A great deal depends on how it is presented. Just to throw out an idea, it could come in the form of a pension credit. Even if the pension credit that the homemaker was given by the government were below the value of the work performed, it would be at least some recognition that what she was doing was of social value.

We have not thought this whole matter through carefully, and for that reason it is not mentioned in the brief, but a pension credit is one possibility. The actual value may not meet the actual value of the work of the homemaker, but at least it is a recognition that that work does have a value.

[Traduction]

Mme Reid: Ce rapport a été rédigé en 1976; par conséquent il est dépassé.

Le sénateur Bird: Je crois qu'il est important de corriger ce passage. Il importe que la presse ait la bonne version.

Vous avez fait plus tôt mention de la question des contrats de mariage; cette question m'intéresse. Je suis mariée depuis plus de 50 ans et à ce moment-là, mon époux avait insisté pour que nous signions un contrat de mariage, me donnant la jouissance de tous les biens qu'il voulait me donner.

Je me demande si vous avez une formule spéciale de contrat de mariage que vous voudriez recommander.

Mme Reid: Il existe de nombreux types de contrat de mariage. Bon nombre ont été mis à l'essai aux États-Unis. Compte tenu de la fréquence des divorces et des séparations, certains de ces contrats sont contestés; en outre, certains qui ont été mis au point au Québec, comme le mien, sont contestés avec succès devant les tribunaux; ainsi, les femmes n'obtiennent pas ce qu'on leur avait promis par contrat. Il s'agit là d'un problème très grave. Un monde de différence existe entre la recommandation d'une formule idéale de contrat et la garantie que ce contrat sera défendable en cour.

Le sénateur Bird: Vous auriez à être très prudente si vous recommandiez ce genre de contrat et que par la suite vous découvriez que vous avez induit les femmes en erreur.

Celles d'entre nous qui ont siégé à la Commission royale d'enquête sur le statut de la Femme se sont penchées sur cette question d'assurer une certaine sécurité à l'épouse qui ne travaille pas à l'extérieur. Nous avons demandé au gouvernement de faire quelque chose à ce sujet, mais aucun programme n'a encore été élaboré. Si vous pouviez nous proposer une solution, nous en serions très heureuses. Cependant, nous savons que les solutions ne seront pas faciles. L'attitude de M^{me} le sénateur Quart, qui est très justifiée, est partagée par un grand nombre de personnes. Nous nous heurtons à un problème très difficile.

Mme Reid: L'opinion voulant que les femmes refuseraient un salaire ou une pension pour ce qu'elles font à la maison n'est pas complètement réaliste. Après tout, les femmes acceptent les allocations familiales comme étant leur dû. Bien que les allocations soient versées au bénéfice des enfants, elles constituent également une reconnaissance de la valeur du travail de la mère. Et pourtant, si le gouvernement offrait \$40 par mois à une femme pour élever un enfant, bon nombre d'entre elles rejeteraient cette offre, la trouvant ridicule.

Cela dépend beaucoup de la façon dont on la présenterait. Juste à titre de suggestion, ce salaire pourrait prendre la forme d'un crédit de retraite. Même si le crédit de retraite que verserait le gouvernement à la ménagère était insuffisant par rapport à la valeur du travail accompli, au moins, il servirait à reconnaître d'une certaine façon la valeur sociale de son travail au foyer.

Nous n'avons pas réellement approfondi cette question et c'est pourquoi on n'en fait pas mention dans le rapport; cependant un crédit de retraite est une possibilité. La valeur réelle du crédit n'équivaut peut-être pas à la valeur réelle du

[Text]

Senator Bird: The question is whether it would be more expensive in the end than putting them on welfare or having people live in misery, which is even more important. We cannot forget the human side of these questions.

Ms. Reid: Such a program would also provide a measure of independence to the woman. It is important to be independent. If the woman's work in the home is recognized as a value to society, it provides both a feeling of independence for the woman and a feeling of responsibility to continue to provide for herself or make sure that her husband provides for her.

Senator Bird: Why is it that staying at home and rearing one's children is something that is held in such low repute in our society?

Ms. Findlay: There is no product value. Our society is based on the dollar rather than any kind of exchange value. It is very difficult to put across the point that in fact the person staying in the home to rear the children and take care of the home is contributing to the production of labour. Without that service being provided, we are not going to have a continuation of the labour force. If women do not bear children, there will not be a labour force.

If one looks at the statistics, one immediately finds that it is the married man who gets ahead, and the reason, of course, is that the married man has these kinds of services. That is a reality.

Ms. Reid: What is also shocking are the very low salaries paid to those who take care of children, whether in a daycare centre or elsewhere. This is a further indication of the low value that society puts on this kind of work.

Senator Bird: Yet it is probably one of the most important functions that anyone could do.

Ms. Findlay: Yes. Also, it is a case of devaluing children.

Senator Bird: What happens to women is going to affect children.

Ms. Findlay: Very much so.

Senator Quart: Getting back to the question of marriage contracts, is it not the case that very often a marriage contract can stand in the way of a man borrowing money for a business venture, or some other reason?

Ms. Reid: I have seen no evidence of that at all. It is not even a question that is asked in that circumstance.

Senator Quart: I can recall a situation in Quebec some years ago involving proposed changes to insurance policies. As I recall, at one point a man could not change his beneficiary without advising his wife, whereas now I understand that is no longer the case. A man can now change the beneficiary on his insurance policy without even telling his wife.

[Traduction]

travail au foyer, mais au moins il servirait à reconnaître que ce travail a réellement une valeur.

Le sénateur Bird: Il s'agit de savoir si ce programme serait finalement plus dispendieux que de verser aux femmes des prestations de bien-être social ou de laisser vivre les gens dans la misère, ce qui est encore plus important. Nous ne pouvons oublier le côté humain de ces questions.

Mme Reid: Un tel programme assurerait également une certaine indépendance aux femmes. Il importe d'être indépendant. Si la valeur sociale du travail de la femme au foyer est reconnue, cette reconnaissance donne à la femme un sentiment d'indépendance et un sentiment de responsabilité de continuer de pourvoir à ses besoins ou de voir à ce que son époux assure son soutien.

Le sénateur Bird: Pourquoi donc est-ce que le fait de rester à la maison et d'élever ses enfants est quelque chose de si peu de valeur dans notre société?

Mme Findlay: Il n'y a pas de valeur au produit. Notre société est fondée sur la valeur monétaire et non sur une espèce d'échange. Il est très difficile de convaincre les gens qu'en fait, les personnes qui restent à la maison pour élever les enfants et prendre soin du ménage contribuent au rendement de la main-d'œuvre. Si ce service n'est pas fourni, la main-d'œuvre disparaîtra. Si les femmes n'enfantent pas, il n'y aura plus de main-d'œuvre.

Si nous examinons les données statistiques, nous remarquons immédiatement que c'est l'homme marié qui obtient des promotions; bien sûr, la raison en est que l'homme marié reçoit ces services. C'est là une réalité.

Mme Reid: Les très bas salaires payés à ceux qui prennent soin des enfants, que ce soit dans une garderie ou ailleurs, sont un autre fait très choquant. Il s'agit là d'une autre indication du peu de valeur que la société accorde à ce genre de travail.

Le sénateur Bird: Et pourtant, il s'agit là de l'un des rôles les plus importants pour qui que ce soit.

Mme Findlay: En effet. En outre, cette opinion dévalue également les enfants.

Le sénateur Bird: Ce qui arrive aux femmes aura certainement une incidence sur les enfants.

Mme Findlay: Je suis parfaitement d'accord.

Le sénateur Quart: Pour en revenir à la question des contrats de mariage, n'est-il pas vrai que très souvent un contrat de mariage peut nuire à un homme qui voudrait emprunter de l'argent pour une opération commerciale ou pour une autre raison?

Mme Reid: Je n'en ai aucune preuve. En fait, on ne pose même pas la question dans ce cas.

Le sénateur Quart: Je me souviens qu'il y a quelques années au Québec, on se proposait d'apporter des changements aux polices d'assurance. A une certaine époque, un homme ne pouvait pas changer le nom de son bénéficiaire sans avertir sa femme, tandis que maintenant je crois savoir qu'il n'en n'est plus ainsi. Un homme peut maintenant modifier le nom du

[Text]

The Chairman: Senator Quart, it was always the case that the holder of an insurance policy could change the beneficiary. There is nothing wrong with that. I could change the beneficiary on my insurance policy without consulting my wife, and she could change her beneficiary without consulting me. That has always been the case, and still is.

Senator Quart: I can recall being involved with a group of women in Quebec who were very opposed to this change. In fact, we presented a brief to the Government of Quebec to prevent insurance companies from implementing that policy. But we lost. It was the government's view that they should be allowed to carry it out. Otherwise, the husband would be prevented from borrowing against that policy. Unless the wife gave the green light to borrow, he was prevented.

The Chairman: If the wife is named as a beneficiary and the holder then wishes to make a loan against that insurance policy, he needs the wife's consent. But beyond that, there is no prohibition against the beneficiary.

Senator Quart: I understand that the insurance companies proposed this change because in fact some women had refused.

The Chairman: Perhaps I might ask a question at this point. At page 3 of the brief you say that the present system of work/retirement is based upon assumptions that are no longer true, and you go on to mention a continuous stable work pattern and marital stability.

There are no more divorces percentagewise today than there has been in the past. There is a lot more noise about it.

Ms. Reid: The divorce rate today is one in three.

The Chairman: I think that is an American figure, is it not?

Ms. Reid: No, it is a Canadian figure. It is quite a change from about twenty years ago.

The Chairman: Oh of course twenty years ago. You were not around 20 years ago. You go on to speak of men not providing for women. I did not know that they ever stopped.

Ms. Reid: Well, all you have to do, Mr. Chairman, is look at the divorce and separation figures and the problem of maintenance.

The Chairman: There has always been a provision for maintenance in any divorce.

Ms. Findlay: Yes, but there is a major problem in collecting that maintenance.

The Chairman: But that has been the case for 40 years, not 20 years. The Senate at one time handled 1,500 divorces a year from the provinces of Quebec and Newfoundland. There was no provision in the Quebec law for maintenance. One of

[Traduction]

bénéficiaire de sa police d'assurance sans même le dire à sa femme.

Le président: Sénateur Quart, le détenteur d'une police d'assurance a toujours pu changer le nom du bénéficiaire. Il n'y a rien de mal à cela. Je pourrais changer le nom du bénéficiaire de ma police d'assurance sans avertir ma femme, et elle pourrait de son côté en faire autant sans me consulter. Il en a toujours été ainsi, cela n'a pas changé.

Le sénateur Quart: Je me souviens qu'un certain groupe de Québécoises qui s'opposait à ce changement m'avait demandé de les aider. En fait, nous avons présenté un mémoire au gouvernement du Québec afin d'empêcher les compagnies d'assurance de mettre cette politique en vigueur. Mais nous n'avons pas réussi. Le gouvernement était d'avis que les compagnies d'assurance devraient pouvoir appliquer cette politique. Autrement, le mari ne pourrait pas emprunter sur cette police. A moins que sa femme lui en donne l'autorisation, il ne pourrait pas emprunter.

Le président: Si la femme est le bénéficiaire et que le détenteur veut souscrire à un emprunt sur cette police d'assurance, il doit obtenir le consentement de sa femme. Autrement, il n'y a aucune disposition interdisant de modifier le nom du bénéficiaire.

Le sénateur Quart: Je crois savoir que les compagnies d'assurance ont proposé un tel changement parce que, en fait, certaines femmes avaient refusé d'accorder leur consentement.

Le président: Puis-je poser une question? A la page 3 du mémoire, vous précisez que le présent système travail/retraite est fondé sur des prémisses qui ne sont plus vraies, et vous parlez ensuite d'un modèle de travail stable et continu et d'une stabilité matrimoniale.

De nos jours, le pourcentage des divorces n'est pas plus élevé que par le passé. On en parle beaucoup plus, cependant.

Mme Reid: Il y a aujourd'hui un divorce pour trois mariages.

Le président: Je crois que ces statistiques proviennent des États-Unis, n'est-ce pas?

Mme Reid: Non, ce sont des statistiques canadiennes. Cela est très différent de la situation qui existait il y a vingt ans.

Le président: Bien entendu, il y a vingt ans vous n'étiez pas là pour voir ce qui se passait. Vous mentionnez ensuite que les hommes ne subviennent pas aux besoins de leur femme. Je ne savais même pas qu'ils avaient cessé de s'occuper de leur épouse.

Mme Reid: Tout ce que vous avez à faire, monsieur le président, c'est d'examiner le nombre de divorces et de séparations ainsi que le problème des pensions alimentaires.

Le président: Dans tout cas de divorce, il a toujours été prévu qu'une pension alimentaire serait versée.

Mme Findlay: Oui, mais la perception de cette pension alimentaire pose un problème important.

Le président: Mais, il en est ainsi non pas depuis vingt ans seulement, mais depuis quarante ans. A un certain moment donné, au cours d'une même année, le Sénat a étudié 1,500 cas de divorce dans les provinces du Québec et de Terre-Neuve. La

[Text]

our questions was whether the husband was paying maintenance, but we always made sure that we had an assurance from the wife that there was in fact maintenance being paid for the children. There is provision now. Collecting it, of course, is another matter. We now even have maintenance being paid by women, and women are not paying it either.

Ms. Reid: If a woman marries today and assumes that a man is going to provide for her, she is going to end up poor and old.

The Chairman: It is not that so much. That isn't quite it. What happens is that the man gets himself a pension and the woman has not the slightest idea what that pension is worth and whether or not she is entitled to any portion of it. He grabs the money and makes no provision for his wife in the event that he dies before she does.

But the wife could have involved herself in that pension right from the beginning. There is no pre-retirement work being done in this country anywhere, and the result is that no one knows what these pensions are all about. Much of it is the responsibility of the woman as much as it is the man's in that the woman often leaves it entirely to the man on the assumption that he will look after it.

Ms. Reid: There is an assumption that the man will provide, and that is the problem.

The Chairman: But they are providing for them up to a point. A little bit of work on the woman's part in connection with this would not hurt at all. Women should know what they themselves can do about it.

Ms. Reid: That is one of the things we are suggesting.

Ms. Findlay: Given your background on the Poverty Committee, Mr. Chairman, you should sympathize with the fact that a lot of women are working today because a single income is simply not sufficient to carry the household. Because of inflation, and so forth, very often both spouses are receiving low incomes. Very often, men are not providing for women simply because they cannot economically do so. Even if all of this information is available, we are still left with the reality that, given the cost of living, and so on, men simply cannot financially provide for women. Goodness knows how many families would be below the poverty line had women not moved into the labour force.

The Chairman: Of course women moved into the labour force. It was natural. They did not object. They were glad to do it, and inflation made it necessary.

Ms. Findlay: Some of them are not too happy. One interesting book is called *The Double Ghetto*. That book talks about how women are penalized in that in addition to having a responsibility to work outside the home, they also have the

[Traduction]

loi du Québec ne comprenait pas de disposition concernant la pension alimentaire. Dans l'une de vos questions, vous vouliez savoir si le mari paie une pension alimentaire, mais nous avons toujours insisté auprès de la femme pour qu'elle nous assure que, en fait, une pension était payée pour les enfants. Il y a maintenant une disposition concernant les pensions alimentaires. Bien entendu, percevoir ces dernières est autre chose. Il y a maintenant même des femmes qui sont obligées de payer des pensions alimentaires, et elles ne les paient pas non plus.

Mme Reid: De nos jours, si une femme se marie et prétend qu'un homme va subvenir à ses besoins, elle va terminer sa vie très pauvre.

Le président: Ce n'est pas tellement de cela qu'il s'agit. Ce qui se produit, c'est que l'homme obtient une pension et la femme n'a pas la moindre idée de la valeur de cette pension et si elle y a droit en partie. Le mari dépense l'argent et ne fait aucune économie au cas où il mourrait avant sa femme.

Néanmoins, la femme aurait pu avoir droit à une partie de cette pension dès le début. Nul part au pays, ne prépare-t-on les gens à prendre leur retraite, et il en résulte que personne n'est bien renseigné sur ces pensions. La femme est aussi responsable que l'homme en ce sens qu'elle laisse souvent tout entre les mains de son conjoint en supposant qu'il s'en chargera.

Mme Reid: On suppose que l'homme subviendra aux besoins de la femme, et c'est là le problème.

Le président: Mais il assure le soutien de la femme jusqu'à un certain point. Je ne vois rien de mal à ce que la femme y apporte un peu de sa contribution. C'est à elle de décider ce qu'elle peut faire à ce sujet.

Mme Reid: C'est l'une des choses que nous recommandons.

Mme Findlay: Compte tenu de votre expérience du comité de la pauvreté, monsieur le président, vous devriez être sensible au fait que bien des femmes font aujourd'hui partie du monde du travail parce qu'un seul revenu ne suffit tout simplement pas à assurer l'entretien de la famille. A cause de l'inflation et d'autres circonstances, le revenu des deux conjoints est très souvent faible. De plus, l'homme ne pourvoit pas aux besoins de la femme parce bien souvent il en est économiquement incapable. Malgré tous les renseignements dont nous disposons, nous devons toujours faire face à la réalité, c'est-à-dire que le coût de la vie étant ce qu'il est et bien d'autres choses encore, l'homme est tout simplement incapable financièrement de subvenir aux besoins de la femme. Dieu sait combien d'autres familles seraient en deça du seuil de la pauvreté si la femme ne s'était pas engagée dans le milieu du travail.

Le président: Bien entendu que la femme s'est lancée sur le marché du travail. C'était naturel. Elle ne s'y est pas opposée. Elle était même heureuse de le faire, et l'inflation l'a poussée dans cette direction.

Mme Findlay: Certaines femmes ne sont pas trop heureuses. Il existe à ce sujet un livre intéressant intitulé *The Double Ghetto*. Ce livre montre comment la femme est pénalisée puisque, outre les responsabilités de son travail à l'extérieur,

[Text]

responsibility of looking after the home and the children. It presents a rather interesting picture as to whether in fact women do like to go into the labour force.

The question of men providing for women includes a multitude of points. We are not simply saying that men will not provide for women; in a good many cases, it is economically impossible for them to do so.

The Chairman: The point you are missing is that women can do more to involve themselves. If they would sit down and then ask themselves where they are going or what they are doing, it would improve things for them.

Ms. Findlay: The fact book would be, in part, part of the political action, if you like, showing that this is still a problem and that they are pressing for reforms. These are large groups of women and men who are too poor ever to obtain adequate pensions if they are tied to income.

The Chairman: I sent our "spy", Dr. James, to talk to you to see if you would give us the whole story on pre-retirement, what you expected, and what should be done, and you missed the boat by not telling him that. I hope you are organized, as most people should be, and in that way, I thought you would inform Dr. James on that subject and tell us about it.

Ms. Findlay: We feel that the economic condition of women, their participation in the labour force, and the general discrimination against women in terms of income in the pre-retirement phase is absolutely critical. We are concerned about the types of arrangements within the family, if you like. That is a nice thing to work toward, but basically there has to be an income level as well. We are going to do a fact book on that. We think that is important, but the economic realities facing women determine what they will obtain.

The Chairman: Whatever there is in the pile does not make any difference, there is something that must be divided, and arrangements must be made to do that. I am not talking of high salaried people, because poor people too have pensions and they are able somehow or other to wind up with a mortgage-free home. The question is how that is to be divided, and the answer has not been given to us. We have asked that question and nobody has answered it. All kinds of people have appeared before the committee, and only one organization told us about a pre-retirement plan.

Ms. Findlay: Are you talking about an educational program?

The Chairman: They talked about an educational program; they took their wives to the plant; and they advised them on matters after retirement. The result was that they were involved from the beginning to the end. It seemed to work very well, because those people came back to the plant after

[Traduction]

elle doit aussi s'occuper de la maison et des enfants. Dans cet ouvrage, l'auteur brosse un tableau plutôt intéressant quant à la question de savoir si la femme aime réellement faire partie du monde du travail.

La question ou soutien de la femme par l'homme englobe une multitude d'éléments. Nous n'affirmons pas simplement que l'homme ne pourvoira pas aux besoins de la femme, car dans de nombreux cas, il lui est économiquement impossible de le faire.

Le président: Le point qui vous échappe c'est que la femme peut s'engager davantage. Si elle prenait de temps à autre un répit et se demandait où elle va et ce qu'elle fait, sa situation s'améliorerait.

Mme Findlay: Le rapport documentaire s'inscrirait en partie dans le cadre de l'action politique, si vous voulez, afin de montrer qu'il existe toujours un problème et que l'on demande des réformes. Il s'agit de vastes groupes d'hommes et de femmes qui à cause de leur situation financière ne peuvent même pas espérer obtenir une pension convenable si celle-ci est liée à leur revenu.

Le président: J'ai envoyé notre «espion» M. James vous parler pour que vous le renseigniez complètement sur la question de la période préalable à la retraite, sur vos attentes et vos recommandations, et vous avez manqué votre coup en ne l'informant pas. J'espère que vous êtes organisées, comme la plupart devraient l'être, et en ce sens, je croyais que vous pourriez renseigner M. James à ce sujet et nous en parler.

Mme Findlay: Nous croyons que la situation économique de la femme, sa participation dans le monde du travail et la discrimination générale dont elle fait l'objet sur le plan du revenu au stade préalable à la retraite sont des éléments qui revêtent une très grande importance. Nous nous préoccupons des dispositions qui peuvent être prises au sein de la famille; il est évident que l'objectif est fort louable mais encore faut-il qu'il y ait à la base un niveau de revenu. Nous allons rédiger un rapport documentaire là-dessus. Nous croyons que c'est important, car la situation économique de la femme sert à déterminer ce qu'elle obtiendra.

Le président: Que la somme soit grande ou petite, cela ne change rien, il y a quelque chose à partager et il faut chercher une entente à cet égard. Je ne parle pas uniquement des personnes qui touchent un revenu élevé, parce que les personnes à faible revenu ont aussi des pensions et parviennent, Dieu sait comment, à posséder une maison libre d'hypothèque. La question est de savoir comment faire le partage, et la réponse ne nous a pas encore été donnée. Nous avons posé la question mais personne n'y a répondu. On a reçu toutes sortes de témoignages et seulement un organisme nous a parlé d'un régime de pré-retraite.

Mme Findlay: S'agit-il d'un programme d'éducation?

Le président: Il a effectivement été question d'un programme d'éducation; les conjoints des employés se sont rendus à l'usine et ont été instruits quant à ce qui se passe après la retraite. Elles ont donc participé du début à la fin. Les résultats semblent avoir été très favorables puisque les intéres-

[Text]

retirement. That is the only plan we have been told about in all our meetings. We asked everybody about that and the company we least expected to told us about their plan. They had money and went out and spent it.

Ms. Findlay: We do feel strongly that there should be a section in your report on women. I am wondering if you are aware or whether you are already using this report.

The Chairman: I read that before you did. That is Ken Collins' report.

Senator Quart: Art there three permanent employees on your advisory council?

Ms. Findlay: Three full-time appointed members.

Senator Quart: And there are 27 other members?

Ms. Findlay: Yes, and then there is a secretariat staff.

Senator Quart: Have you representatives from each province?

Ms. Findlay: Yes.

Senator Fournier (Madawaska-Restigouche): Mr. Chairman, I do not think we will solve all our problems this afternoon. I thank the witnesses for attending. They gave a very interesting submission.

Senator Bird: I think the witnesses have done very well, and I am sorry that you have such a small staff. We should recommend to the government that you receive more money so that you can have a larger staff. I think it is most important that your group, which represents every part of Canada, should do the type of research we will recommend. It is something that must be done, and you are in a position to speak directly to the government. I hope we will do everything we can to assist you in your endeavours.

The Chairman: I declare the meeting adjourned.
The committee adjourned.

[Traduction]

sés sont revenus à l'usine après avoir été mis à la retraite. C'est le seul programme dont nous avons entendu parler dans toutes nos réunions. Nous avons demandé à tout le monde et c'est la compagnie dont nous attendions le moins une réponse qui nous a parlé de son régime. Ils avaient des fonds et ils les ont dépensés.

Mme Findlay: Nous croyons fermement qu'une partie de votre rapport devrait être consacrée à la femme. Je me demande si vous êtes au courant de la situation ou si vous utilisez déjà le rapport.

Le président: Je l'ai lu avant vous. Il s'agit du rapport de Ken Collins.

Le sénateur Quart: Votre conseil consultatif regroupe-t-il trois employés permanents?

Mme Findlay: Trois membres nommés à plein temps.

Le sénateur Quart: Et il y a aussi 27 autres membres?

Mme Findlay: C'est juste, et il y a aussi le secrétariat.

Le sénateur Quart: Chaque province est-elle représentée?

Mme Findlay: Oui.

Le sénateur Fournier (Madawaska-Restigouche): Monsieur le président, je ne crois pas que nous puissions résoudre tous nos problèmes cet après-midi. Je remercie les témoins de leur présence. Leur exposé fut très intéressant.

Le sénateur Bird: Je crois que les témoins ont fait un très bon travail, mais je regrette qu'ils soient si peu nombreux. Nous devrions recommander au gouvernement de vous attribuer plus de fonds pour que vous puissiez grossir vos effectifs. Je crois qu'il est indispensable que votre groupe, qui représente toutes les régions du Canada, effectue le type de recherche que nous recommanderons. C'est un travail qui doit être exécuté et vous êtes en mesure de vous adresser directement au gouvernement. J'espère que nous pourrions vous aider à mener à bien vos initiatives.

Le président: La séance est ajournée.

Le Comité suspend ses travaux.

APPENDIX "24-A"

REPORT TO THE SPECIAL SENATE COMMITTEE ON
RETIREMENT AGE POLICIES MARCH 20, 1979

March 9, 1979

Mr. Chairman and Hon. Senators, I have much pleasure in appearing before your Committee and representing the Minister of Social Services for Nova Scotia, the Honorable Jack MacIsaac,

Our Minister of Social Services has had an Advisory Committee on all matters pertaining to aging. The Committee is entitled The Senior Citizens Commission of Nova Scotia.

The Commission has been studying retirement policies in Canada for several months in anticipation of the presentation of our views.

We are convinced that the development of pension plans was one of the greatest social achievements of the twentieth century. Before pension plans were developed, only a very small percentage of our citizens voluntarily retired from the work force and these few belonged primarily to the well-to-do minority who had inherited or saved enough money to enable them to live comfortably without any income from salaries or wages. It is difficult for many of our younger citizens now to recall the nature and extent of the hardships and indignities, endured by our senior citizens prior to the advent of Old Age Pensions in 1928, and the Canada Pension Plan in 1967. Those who were forced, because of poor health or diminished capacities to give up their work or who were unable to find work, usually had to depend on relatives to support them and if relatives were not available, many of them ended up in the County Home or they had to eke out a miserable existence on municipal welfare payments which were below the poverty level.

To avoid such a fate, many of our people were forced to continue working when they were unfit to do so.

The introduction of and the steady improvement in pension plans in the twentieth century changed much of that and provided a better method of enabling the average worker to retire with a more adequate income.

I shall not recount here the historical development of these plans from the close of the First World War up to now. The system is indeed not perfect, yet there are unquestionable signs of continuing improvement.

This acknowledgement of the present system does not, however, deny the need for continuous evaluation and implementation of strategies for social betterment.

I shall now briefly outline the components of today's retirement income system and attempt to identify areas which, as we view it, warrant further consideration by your committee.

APPENDICE «24-A»

RAPPORT PRÉSENTÉ AU COMITÉ SÉNATORIAL
SPÉCIAL SUR LES POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE
DE LA RETRAITE LE 20 MARS 1979

Le 9 mars 1979

Monsieur le président, honorables sénateurs, je suis très heureux de comparaître devant votre Comité et de représenter le ministre des Services sociaux de la Nouvelle-Écosse, l'honorable Jack MacIsaac.

Notre ministre des Services sociaux a créé un Comité consultatif pour toutes les questions concernant les personnes âgées. Ce Comité est dénommé la «Senior Citizens Commission of Nova Scotia».

En prévision de la présentation de nos opinions, la Commission a étudié pendant plusieurs mois les politiques en matière de retraite au Canada.

Nous sommes convaincus que la création des régimes de pension a été l'une des plus grandes réalisations sociales du vingtième siècle. Auparavant, seul un très faible pourcentage de nos concitoyens se retiraient volontairement du marché du travail et ces quelques privilégiés appartenaient principalement à la minorité à l'aise qui avait hérité ou économisé assez d'argent pour lui permettre de vivre convenablement, sans aucun revenu provenant d'un salaire ou d'un traitement. Il est aujourd'hui difficile pour nos jeunes d'évoquer la nature et l'étendue des épreuves et des affronts subis par les personnes âgées, avant l'avènement de la pension de vieillesse, en 1928, et du régime de pensions du Canada, en 1967. Ceux que la mauvaise santé ou l'amoindrissement des capacités contraignait à quitter leur travail, ou encore, ceux qui ne réussissaient pas à en trouver, devaient habituellement compter sur la parenté pour subvenir à leurs besoins et, à défaut, un grand nombre d'entre eux finissaient à l'hospice du Comté, ou menaient l'existence misérable que leur permettaient les allocations sociales municipales, qui étaient au-dessous du seuil de pauvreté.

Pour échapper à un pareil destin, beaucoup d'entre eux étaient contraints de continuer à travailler, alors qu'ils étaient incapables à le faire.

Au vingtième siècle, la création des régimes de pensions et leur amélioration constante ont profondément modifié cette situation, tout en fournissant au travailleur moyen une meilleure méthode pour prendre sa retraite et disposer d'un revenu suffisant.

Je ne vais pas ici retracer l'histoire de ces régimes, depuis la fin de la Première Guerre mondiale jusqu'à nos jours. Le système actuel n'est certainement pas parfait mais les signes d'amélioration sont indiscutables.

Mais il ne faudrait pas pour autant écarter la nécessité d'une évaluation permanente du système actuel et la mise en œuvre de stratégies en vue d'une amélioration sociale.

Je vais maintenant exposer brièvement les composantes du système actuel de revenus de retraite et essayer d'identifier les domaines qui, à notre avis, appelleraient un examen plus approfondi de la part de votre Comité.

At present, an individual who leaves the labor force may draw on the following sources of income:

1. Government plans such as Old Age Security, Guaranteed Income Supplement and Spouse's Allowance, none of which are related to employment.
2. Contributory plans, such as the Canada Pension and Quebec Pension Plans, which are partially related to earnings.
3. Employer-sponsored or job-related pension plans.
4. Personal savings, investments or retirement plans such as the Registered Retirement Savings Plan.

In evaluating the adequacy of retirement pension schemes, we believe the following points are pertinent:

1. Pension plans should be fiscally sound

Pension plan benefits form the basis of financial planning for an individual who retires. If, for example, a plan becomes bankrupt or if payments from the plan are less than they were represented to be, there remains no practical way of obtaining comparable benefits from another source.

It is therefore imperative that the *integrity of the funds be protected by legislation to avoid the catastrophic results of having a plan unable to fulfill its obligations*. There has to be some correlation between the financial soundness of a plan and the actuarial soundness. This relationship must not be ignored or forgotten.

2. Pension plans should provide protection from the erosion of inflation

Past experience indicates that inflation is a permanent part of the economy, with a few short-term exceptions. Consequently, the benefits received by pensioners, in terms of constant dollars, are being progressively eroded. Pensioners are then forced to lower their standard of living while those remaining in the work force are able to raise their standard of living *through increases in salaries and wages*.

At the present time, *the basic government programs do provide some measure of protection*. The Old Age Security and Guaranteed Income Supplement plans, for example, are indexed quarterly to the Consumer Price Index while the *Canada Pension Plan is indexed annually*. The employer-sponsored plans, however, are generally lacking in providing protection against inflation.

This protection could be provided by indexing these pensions. However, difficulty arises in selecting a suitable index. The C.P.I. is most commonly used but its shortcomings cannot be overlooked. It is based on the shopping habits of a representative Canadian family. Because the pensioner is likely to have a lower than average income and differing needs from the average family, his shopping habits are also likely to differ. As well, use of the national

De nos jours, un individu qui quitte le marché du travail peut retirer un revenu des sources suivantes:

1. Les régimes du gouvernement, tels que la sécurité de la vieillesse, le supplément de revenu garanti et l'allocation payable au conjoint, dont aucun n'est rattaché à l'emploi.
2. Les régimes obligatoires tels que le régime de pensions du Canada et le régime des rentes du Québec, qui sont partiellement rattachés aux gains.
3. Les régimes patronnés par l'employeur ou rattachés à l'emploi.
4. Épargnes personnelles, investissements ou régimes de retraite comme le Régime enregistré d'épargne-retraite.

Lorsqu'on évalue l'efficacité des régimes de pension, il faut tenir compte, à notre avis, des points suivants:

1. Du point de vue fiscal, les régimes de pension devraient être sûrs

Une personne qui prend sa retraite établit son budget en fonction des prestations de retraite qu'elle touche. Si, par exemple, un régime fait faillite ou si les prestations provenant de ce dernier sont inférieures à celles auxquelles on s'attendait, il n'existe, à toutes fins utiles, aucun moyen d'obtenir des prestations comparables d'une autre source.

Il est donc essentiel que *l'intégrité des caisses de retraite soit protégée par une loi afin d'éviter les résultats catastrophiques entraînés par l'incapacité d'un régime à remplir ses obligations*. Une certaine corrélation doit exister entre la sécurité financière d'un régime et sa sécurité actuarielle. Il ne faut ni méconnaître ni oublier ce rapport réciproque.

2. Les régimes de pension devraient assurer une certaine protection contre l'inflation

L'expérience passée indique que l'inflation fait désormais partie intégrante de l'économie à quelques exceptions près à court terme. Par conséquent, les prestations que touchent les retraités ne cessent de diminuer, en dollars constants. Les retraités sont alors obligés de diminuer leur niveau de vie, alors que ceux qui continuent à travailler augmentent leur niveau de vie, *grâce aux augmentations de salaires*.

À l'heure actuelle, *les principaux programmes gouvernementaux assurent une certaine protection*. Alors que les régimes de pension de vieillesse et de supplément du revenu garanti, par exemple, sont indexés trimestriellement à l'indice des prix à la consommation, le Régime des pensions du Canada n'est indexé qu'annuellement. Toutefois, les régimes offerts par des employeurs, n'assurent en général aucune protection contre l'inflation.

L'indexation des pensions permettrait d'assurer cette protection. La difficulté réside toutefois dans le choix d'un indice adéquat. L'indice des prix à la consommation est celui auquel on a le plus souvent recours; il ne faut toutefois pas méconnaître ses lacunes. Cet indice est fixé d'après le prix des biens qu'achète habituellement la famille moyenne canadienne. Comme le pensionné a souvent un revenu inférieur aux salariés en général et des

index for all pensioners would result in incomes which would not reflect variations in prices between regions.

Any pension which is tied to a price rather than a wage index would enable the pensioner to maintain a relatively constant standard of living and thus prevent a constant erosion of the pensioner's purchasing power. *It would not, however, permit pensioners to share in the general rise in the standard of living which results from technical advances and increased productivity.*

It is extremely doubtful if a pension plan can be devised which will meet both of these criteria and, at the same time, be equitable and actuarially sound.

Without heavy government subsidy, the younger age groups would find it impossible to pay the level of premiums that would be required to provide adequate benefits to those retiring from the work force. If we resort to government subsidy, we fall into the same trap as befell the Unemployment Insurance program and the inevitable end of the pension plan would be that it would be neither an assistance program nor a pension program and, in the long run, it would lose credibility with both the taxpayer and the pensioner.

We see no way of resolving this dilemma except to keep pension plans financially sound and equitable from an actuarial point of view with supplementary assistance being provided either through the Guaranteed Income Supplement or some other income tested device. It may be argued, of course, that if the subsidy or supplement is paid under the umbrella of the pension plan, it would be easier and more acceptable and the resulting pension would likely be adequate, having regard to the inflationary spiral and the individual pensioner's needs. We firmly believe that this would, in the long run, destroy the credibility of a pension plan no matter how well conceived it might be. In short, we would be using very undesirable means to achieve what we consider to be desirable ends.

One alternative, we believe, rests in having an Old Age Security payment or a Guaranteed Income Supplement or both which keeps pace with the cost of living and the increase in productivity reflected in salaries and wages. How that will be done and the degree to which it will be done must, of necessity, be a political decision quite outside the orbit of an actuarially sound pension program. The government would have to decide that portion of tax dollars can and should be set aside for this purpose to maintain a decent and acceptable standard of living for all pensioners. It may be argued that this would be a precarious way of meeting the situation but, on balance, there may be no better alternative.

Another alternative would be for government to develop a pensioners index which would be available to the public and private sectors as an indicator of the changes in the purchasing power of a pension. Employers might then

besoins différents de la famille moyenne, ses habitudes de consommation ne sont également souvent pas les mêmes. De même, le recours à cet indice national pour tous les pensionnés entraînerait des revenus qui ne traduiraient absolument pas les écarts de prix entre les régions.

Toute pension fixée en fonction d'un indice de prix plutôt qu'en fonction d'un indice salarial permettrait au pensionné de maintenir un niveau de vie assez constant, empêchant ainsi l'érosion constante de son pouvoir d'achat. *Cela ne permettrait toutefois pas aux pensionnés de relever leur niveau de vie au même rythme que les salariés, dont l'amélioration des conditions découle des progrès techniques et de l'accroissement de la productivité.*

Il est très douteux qu'on puisse concevoir un régime de pensions qui réponde à ces deux critères et qui soit en même temps équitable et sûr du point de vue actuariel.

Sans des subventions gouvernementales importantes, les groupes plus jeunes ne pourraient assumer le coût des primes qu'il faudrait exiger pour que les retraités reçoivent des prestations suffisantes. Recourir aux subventions gouvernementales, c'est tomber dans le piège dans lequel s'était emporté le Programme d'assurance-chômage; le régime des pensions ne serait alors ni un programme d'aide ni un régime de retraite et perdrait à long terme tout son sens tant aux yeux du contribuable qu'aux yeux du pensionné.

Nous ne voyons aucun autre moyen de résoudre ce dilemme, que faire en sorte que des régimes de retraite demeurent financièrement stables et équitables au point de vue actuariel, et qu'ils soient complétés par le Supplément du revenu garanti ou par d'autres prestations versées en fonction des revenus du bénéficiaire. On peut évidemment soutenir qu'il serait beaucoup plus facile et souhaitable de verser un subside ou un supplément par le biais de prestations de retraite suffisantes, tenant compte du taux d'inflation et des besoins du retraité. Nous croyons sincèrement que cette façon de procéder finirait, à long terme, par détruire la fiabilité des régimes de retraite, aussi bien conçus qu'ils soient. Bref, cela équivaldrait à avoir recours à des moyens peu souhaitables pour réaliser des objectifs que nous considérons comme souhaitables.

Une solution de rechange pratique, selon nous, consisterait à ajuster la sécurité de la vieillesse ou le Supplément de revenu garanti ou encore, les deux, au coût de la vie et à l'augmentation des taux de productivité que reflètent les traitements et les salaires. Les modalités et l'ampleur d'une telle réforme relèvent, nécessairement d'une décision d'ordre politique, mais n'a aucun rapport avec la stabilité des programmes de retraite sur le plan actuariel. Le gouvernement devra décider quelle part des impôts doit être réservée à cette fin de manière à assurer un niveau de vie confortable et acceptable à tous les retraités. C'est peut-être une solution temporaire, mais il ne semble pas en exister de meilleure.

Une autre solution consisterait à créer un indice des retraités qui permettrait d'indiquer aux secteurs public et privé quels changements sont intervenus dans le pouvoir d'achat d'une pension. Les employeurs pourraient alors

consider supplementing pensions in whole or in part on a regular basis to meet the requirements of such an index. Yet another alternative is the provision of supplementary social benefits in such fields as recreation, housing, transportation and taxation, etc.

Summing up, the objective of having pension plans keep pace with increases in the cost of living and such increases as there may be in real income is commendable and desirable but the method of achieving the objective requires careful consideration and integrating a contributory pension plan with transfer payments from tax funds is not, in our view, the right way to achieve it.

3. *Pension plans should be portable*

Pension plans may have an inhibiting effect on the ability of workers to move from one employer to another. Many employees find themselves locked into jobs they would prefer to change, but to do so, they would forfeit substantial investments in pension plans.

Aside from this effect on mobility, there are many individuals who over the duration of their employment years have had numerous job changes. If these workers contribute to pension plans which lack portability this means a loss of potential retirement income. The issue of portability can have a particularly negative effect on women who, for a variety of reasons, tend to have a higher rate of job turnover.

4. *Pension plans should provide a decent standard of living*

Ideally, replacement income after retirement should be such as to allow an individual to maintain his/her pre-retirement lifestyle.

A review of the income situation of those over age 65 indicates the following:

a. Many of our older citizens, especially those who are unattached, are receiving incomes below the 'poverty line'. In 1977, for example, 50.3 percent of unattached individuals between the ages of 65-69, and 63.2 percent of those over 70 were living below the 'poverty line'.

b. A high proportion of those over 65 are not receiving pension benefits from employer-sponsored or job-related plans. In 1975, for example, only 33 percent of those over 65 had access to income from this source.

c. Many of our elderly married females are left in poor financial situations upon the death of their husbands. This again may be viewed as a reflection on the lack of coverage provided by employer-related pensions and their provisions for survivors' benefits. In 1976, for example, 55 percent of those contributing to employer-sponsored plans, had no provision within the plan for survivors' benefits.

compléter régulièrement les pensions de retraite en totalité ou en partie pour respecter cet index. Une autre solution consisterait à offrir des prestations sociales supplémentaires dans des secteurs tels que les loisirs, le logement, les transports, les impôts, etc . . .

En résumé, il est tout à fait équitable et souhaitable de vouloir ajuster les régimes de retraite en fonction de l'augmentation du coût de la vie et du revenu réel, mais la façon de réaliser cet objectif doit faire l'objet d'une étude approfondie. L'intégration des régimes de retraite contributifs à des transferts fiscaux n'est pas, selon nous, la meilleure façon de procéder.

3. *Les régimes de retraite devraient être transférables*

On prétend que les régimes de retraite empêchent les travailleurs de changer d'emploi. De nombreux employés se sentent obligés de conserver un emploi même s'ils préféreraient le quitter, mais ils seraient alors forcés d'abandonner les sommes considérables qu'ils ont investies dans leur régime de retraite.

En plus de cette incidence fâcheuse sur la mobilité, il faut également tenir compte du fait de leur vie active. Si ces travailleurs contribuent à des régimes de retraite non transférables, ils risquent de perdre un revenu éventuel de retraite. La question de la transférabilité peut avoir un effet particulièrement nocif chez les femmes qui, pour diverses raisons, ont tendance à changer d'emploi plus souvent.

4. *Les régimes de retraite devraient fournir un niveau de vie confortable*

Le revenu de remplacement à la retraite devrait permettre aux intéressés de maintenir leur niveau de vie d'avant la retraite.

Un examen de la situation financière des personnes âgées de plus de 65 ans a révélé les faits suivants:

a. De nombreuses personnes âgées, surtout célibataires, touchent un revenu qui les place en-dessous du «seuil de pauvreté». En 1977, par exemple, 50.3% des célibataires âgés de 65 à 69 ans et 63.2% des célibataires âgés de plus de 70 ans avaient un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté.

b. Une proportion élevée des personnes âgées de plus de 65 ans ne retirent aucune prestation de pension de régimes rattachés à un emploi ou parrainés par un employeur. En 1975, par exemple 33 p. 100 seulement des plus de 65 ans touchaient un revenu provenant de cette source.

c. Un grand nombre de femmes âgées mariées se retrouvent dans des situations financières difficiles au décès de leur mari. On peut considérer que cet état de chose traduit le manque de protection des régimes proposés par l'employeur, notamment des dispositions relatives aux prestations accordées au conjoint survivant. En 1976, par exemple, 55 p. 100 des personnes cotisant à un régime parrainé par un employeur avaient un contrat qui ne prévoyait aucune prestation pour le conjoint survivant.

These examples would seem to indicate that the present system is not adequately meeting the income needs of our aged population.

If changes are required, however, caution must be exercised to minimize the effects on the taxpayer. It is not enough to develop a scheme which serves the interests of the employer and the employee, only to have the concerns of the taxing public totally forgotten to the point where the scheme eventually loses its credibility. It may not be possible to meet social requirements of a pension plan through an actuarially sound and equitable insurance payment. It is not possible to have equity and adequacy at the same time unless there is a large government subsidy. If this happens, we are dealing with an assistance program. It has to be decided then, as a matter of policy, to what degree, if any, pension schemes will be subsidized by government and thus depart from the principle of equity and actuarial soundness. There has to be a limit or formula for government subsidization or the end result can only be disastrous to the plan.

5. Flexibility in retirement age policy and practices

At the present time, the benchmark for retirement has been set at age 65. This provides little flexibility for those individuals:

1. Who are forced to retire early, due to ill health.
2. Who choose to retire early.
3. Who wish to continue working beyond retirement age.

The most common arguments for and against mandatory retirement at age 65 can be summarized as follows:

Advantages of Mandatory Retirement

1. Mandatory retirement eliminates the necessity of deciding, on the basis of evaluation of capabilities, whether or not workers should be laid off.
2. It avoids the stigma which could be attached to those who receive negative evaluations and are subsequently laid off. Thus, mandatory retirement permits an individual to leave the work force with dignity and avoids a negative reflection upon his/her capabilities.
3. It allows the introduction of younger workers into the labor force thus initiating a chain reaction which might assist the unemployed.

Disadvantages of Mandatory Retirement

1. Mandatory retirement because of age alone is a denial of a basic human right—the right to work.
2. It very often fosters an uneconomic waste of human resources. Chronological age, alone, is not necessarily the sole indicator of an individual's physical and mental capabilities.

It is a known fact that a healthy employee who reaches age 65 can be as productive and competent as a younger recruit.

Ces exemples sembleraient indiquer que le système actuel ne répond pas adéquatement aux besoins financiers de notre population âgée.

Des changements doivent être apportés, mais il faut s'efforcer d'en minimiser les effets sur le contribuable. Il ne suffit pas d'élaborer un système qui serve les intérêts de l'employeur et de l'employé en ignorant totalement les problèmes des contribuables: ce système finirait par perdre toute crédibilité. Il est parfois impossible de satisfaire les besoins sociaux d'un régime de pension par le versement d'une assurance pourtant correcte et équitable selon les calculs actuariels. On ne peut obtenir des prestations qui soient à la fois équitables et suffisantes que si le gouvernement fournit une importante subvention. Il s'agit, dans ce cas, d'un programme d'aide. Il faut donc décider, par principe, dans quelle mesure il y a lieu que les régimes de pension soient subventionnés par un gouvernement et, partant, qu'on abandonne les principes d'équité et de saine gestion selon l'actuaire. Il faut imposer une limite ou une formule précise au subventionnement gouvernemental, sinon le résultat final ne pourra qu'être désastreux pour le régime.

5. Souplesse de la politique et des pratiques relatives à l'âge de la retraite

A l'heure actuelle, l'âge de la retraite obligatoire est fixé à 65 ans. Cette limite assure une certaine souplesse aux personnes.

1. qui sont obligées de prendre une retraite anticipée pour des raisons de santé,
2. qui choisissent la retraite anticipée;
3. qui désirent continuer à travailler après l'âge de la retraite.

Les arguments les plus fréquents entendus à propos de la retraite obligatoire à 65 ans peuvent se résumer comme suit:

Avantages de la retraite obligatoire

1. La retraite obligatoire supprime la nécessité de décider de l'opportunité de congédier des travailleurs en se fondant sur une évaluation de leurs capacités.
2. Elle évite de flétrir la réputation de ceux dont l'évaluation serait négative, et qui seraient par conséquent congédiés. Ainsi, la retraite obligatoire permet à une personne de quitter la population active avec dignité et évite de donner une impression négative de ses capacités.
3. Elle permet l'entrée de travailleurs plus jeunes dans la population active, créant ainsi une réaction en chaîne qui peut aider les chômeurs.

Inconvénients de la retraite obligatoire

1. La retraite obligatoire fondée sur l'âge uniquement constitue une négation d'un droit fondamental de l'homme—le droit au travail.
2. Elle provoque très souvent un gaspillage coûteux de ressources humaines. L'âge n'est pas nécessairement l'unique indicateur des capacités physiques et mentales d'une personne.

Il est de notoriété publique qu'un employé de 65 ans en bonne santé, qui est peut-être aussi productif et compétent qu'un employé plus jeune.

3. Mandatory retirement may have the effect of forcing many individuals accustomed to a much higher standard of living to exist on Old Age Security and Guaranteed Income Supplement.

If an individual at age 65 is able and willing to continue earning an income, positive benefits could result, such as:

- a. An increase in the total production and demand for goods and services.
- b. An increase in contribution time toward pension plan premiums.
- c. A decrease in the time during which benefits must be drawn.

4. Mandatory retirement may foster negative societal attitudes concerning the capabilities of our older citizens. This may subsequently reinforce the negative perceptions of those individuals who feel they no longer can contribute to society.

5. Mandatory retirement may foster social isolation for those leaving the labor force. It is a known fact that socialization is an important factor in promoting good mental and physical health among the aged, thus reducing the incidence of dependency and the need for increased health care.

RECOMMENDATIONS RETIREMENT AGE

1. We would strongly recommend that the age of retirement should be flexible and optional. The prevailing notion that a fixed retirement age of 65 or 60 or some such number, arbitrarily set by custom or tradition, will meet the needs of Canadians and our aging population as a whole or the individual senior citizen, does not stand up under scrutiny. *The arguments for an early retirement age, or indeed, any fixed retirement age, are outweighed, in our view, by the arguments against* and we shall not repeat the pros and cons of the issue.

We would emphasize, however, that if an individual opts for early retirement, that, of necessity, must lessen the number of contributions made to a pension plan, thereby decreasing the pensioner's equity in the plan. We see no way that we can have our cake and eat it at the same time. This fact has to be kept in mind in any proposal which argues for early retirement.

PRIVATE PENSION PLANS

2. We have made reference to the multiplicity of private pension plans in force in Canada. We view this as desirable inasmuch as it enables an individual, through his or her initiative, to provide for retirement from the active labour force. We would view with alarm a system which discourages this kind of private initiative with the eventual outcome that all old age income security programs would be provided through some kind of government sponsored plan. There are, however, glaring inequities and problems inherent in the system as it is at present, which, if not corrected, could very well lead to public disenchantment with the effectiveness of private pension plans and a growing insistence on increasing intervention by government. That would not be a good out-

3. La retraite obligatoire peut avoir comme conséquence de forcer bien des particuliers habitués à un niveau de vie assez élevé à vivre selon les moyens que leur permettent la sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti.

Si une personne de 65 ans peut et veut continuer à gagner un revenu, il se peut que des avantages en découlent comme, par exemple:

- a. Une augmentation de la production et de la demande globales de biens et de services.
- b. Une augmentation de la période de cotisation à un régime de pension.
- c. Une diminution de la période de prestation de l'emploi.

4. La retraite obligatoire peut engendrer des attitudes sociales négatives envers les aptitudes de nos personnes âgées. Cela peut subséquemment aggraver les impressions négatives de ces personnes qui ne se considèrent plus utiles pour la société.

5. Le retraite obligatoire peut provoquer l'isolement social des personnes qui quittent le marché du travail. On sait que les rapports sociaux constituent un élément important qui permet d'entretenir la santé mentale et physique des personnes âgées, entraînant ainsi une réduction du niveau de dépendance et du besoin de soins médicaux.

RECOMMENDATIONS ÂGE DE LA RETRAITE

1. Nous recommandons fortement que l'âge de la retraite soit souple et facultatif. L'idée généralement acceptée voulant que l'âge de la retraite fixé arbitrairement selon la coutume ou la tradition à 65 ou 60 ans, ou à quelque autre moment de la vie, réponde aux besoins des Canadiens ou de notre population vieillissante ou de nos citoyens âgés ne résiste pas à l'étude minutieuse de la question. A notre avis, *les arguments en faveur d'un âge de la retraite anticipé ou, d'ailleurs, tout autre âge fixé arbitrairement, l'emportent de beaucoup sur les arguments s'y opposant* et nous n'en répéterons pas les avantages et les inconvénients.

Nous devons toutefois insister sur le fait que les personnes qui choisissent de prendre une retraite anticipée s'exposent nécessairement à une diminution de leurs cotisations à un régime de pension et, par conséquent, à une baisse de la valeur de leur régime. La retraite anticipée ne présente pas que des avantages, et c'est un fait dont il faut tenir compte dans toute proposition la favorisant.

RÉGIMES DE RETRAITE PRIVÉS

2. Nous avons fait allusion à la multiplicité des régimes de pension privés en vigueur au Canada. Nous voyons cela d'un bon œil dans la mesure où il permet à un individu de mettre, quand il le veut, des fonds de côté en vue de sa retraite. Nous considérerions très mauvais un système qui découragerait ce genre d'initiative, car les programmes de sécurité de la vieillesse seraient finalement assurés par le biais d'un programme quelconque parrainé par le gouvernement. Le système actuel présente toutefois de grandes injustices et de sérieux problèmes qui, s'ils n'étaient pas corrigés, pourraient très bien provoquer le mécontentement de la population envers les régimes de pension privés ainsi qu'une demande accrue d'intervention gouvernementale. Cette situation n'est certes pas souhaitable

come and the way to prevent it is for government to take steps to encourage private pension plans to become more equitable and acceptable in respect to the public perception of them. How can this be done?

VESTING

a) There should be immediate vesting provided for in all pension plans. The average wage earner is not greatly enthused over a pension plan in which his payments are not vested for five or ten years. Immediate vesting is, in our view, a necessity for all pension plans.

b) If immediate vesting is made available in private pension plans, then there would have to be some provision that the pensioner could not withdraw his saving immediately. Otherwise, many pensioners might opt for a short-term gain and withdraw pension savings rather than plan for long-term financial security.

c) There should be greater flexibility and greater equity in respect to pension settlements. For example, a survivor's benefit, which is payable only for a limited period of time, such as six months or a year, would leave the survivor totally dependent on public assistance or personal savings. We believe that optional settlements in pension plans should be a mandatory feature. This would provide the purchaser with the option of several types of settlement, including joint and last survivor's benefits, which would ensure that the last surviving partner would receive appropriate benefits during his or her lifetime.

PORTABILITY

d) Portability, of course, should be universally available, but the achievement of portability depends on having a degree of uniformity in the basic essentials of all pension plans across Canada. The greater the diversity in the basic essentials of private plans, the more difficult it will be to achieve portability. For example, if one plan vests immediately and another plan vests at the end of ten years, it becomes extremely difficult to achieve portability between the two plans because of their dissimilarity.

In the final analysis, the option should be available to the employee to transfer the equity to the new place of employment or to leave it with the former employer and begin a new pension plan with the new employer.

INDEXING

3. We have already referred to indexing and we will not repeat the arguments, pro and con, advanced in that part of our submission. It is enough to say here that the principle of indexing is desirable, and the end result of having pensions keep pace with increases in the cost of living and increases in those financial rewards resulting from the increased productivity of the labour force generally should be our long-term goal. What is important is the method of achieving it, and the difficulty lies in devising a method which is not only practical but will stand up in the long run in respect to public acceptance and credibility. *A partial solution of the problem might*

et pour l'éviter, le gouvernement devrait prendre des mesures en vue d'encourager la création de régimes de pension privés plus justes et acceptables aux yeux du public. Comment y parvenir?

QUOTE-PART DE L'EMPLOYEUR

a) L'employeur devrait verser sa quote-part immédiatement. En effet, le salarié moyen ne considère pas d'un très bon oeil un régime de pension dans lequel l'employeur ne verse sa quote-part qu'au bout de cinq ou dix ans. A notre avis, tous les régimes de pension devraient acquérir immédiatement ces avantages.

b) Si la dévolution immédiate des régimes de pension privés était possible, il faudrait prévoir que les pensionnés ne puissent pas retirer leurs économies immédiatement. Sinon, beaucoup de pensionnés pourraient choisir d'en «profiter» à court terme plutôt que de planifier leur sécurité financière à long terme.

c) Il faudrait que les règlements de pensions soient à la fois plus souples et plus justes; ainsi, les prestations versées au conjoint survivant, d'une durée limitée, six mois ou un an, laisseraient ce dernier complètement dépendant de l'assistance publique ou de ses économies personnelles. A notre avis, il faudrait rendre obligatoire le règlement des régimes de pension qui est actuellement facultatif. L'acheteur pourrait alors choisir entre différents types de règlements, notamment les prestations sur deux têtes payables jusqu'au dernier décès, qui auraient pour effect d'assurer au conjoint survivant des prestations suffisantes jusqu'à la fin de ses jours.

TRANSFÉRABILITÉ

d) Bien entendu, tout le monde devrait pouvoir bénéficier de la transférabilité, mais pour y parvenir, il faut une certaine uniformité entre les caractéristiques essentielles des différents régimes de pension au Canada. Plus ces caractéristiques des régimes privés seront diversifiées, plus il sera difficile d'assurer la transférabilité. Par exemple, si un régime permet de retirer la quote-part patronale immédiatement, alors qu'un autre ne l'autorise qu'après dix ans, il sera extrêmement difficile d'assurer la transférabilité entre ces deux régimes du fait de leur différence.

En dernière analyse, c'est l'employé qui devrait choisir de transférer son fonds de pension à son nouvel emploi, ou de ne pas le faire et de cotiser à un nouveau fonds de pension auprès de son nouvel employeur.

INDEXATION

3. Nous avons déjà parlé de l'indexation, et nous ne reviendrons pas sur ses avantages et inconvénients présentés dans la partie de notre mémoire consacrée à ce sujet. Il suffit ici de dire que l'indexation est souhaitable dans son principe et que notre objectif à long terme devrait être de veiller à ce que les pensions emboîtent le pas à la hausse du coût de la vie et à l'augmentation des récompenses financières dues à l'amélioration de productivité de la main-d'œuvre. L'essentiel est la façon d'y parvenir et toute la difficulté réside dans la mise au point d'une méthode qui soit non seulement pratique mais qui, à long terme, soit accréditée et acceptée par le public. *On*

be achieved by indexing the contributions of both the employer and the employee. This would have the effect of having the contributions keep pace with the cost of living up to the point of retirement, whereas now the contributions tend to be fixed over the lifetime of the contributors and with little or no relationship to changes in the cost of living.

PENSIONS AND COLLECTIVE BARGAINING

4. *Labor and management should pay increased attention to pensions and view pensions as an integral part of the collective bargaining process.* There has been a tendency to view wage negotiations in terms of the immediate result in the paycheque rather than the long-term financial security of the wage earner. Both labour and management should be challenged to address themselves to this issue.

TAXATION

5. As mentioned earlier there are alternative ways of meeting the problems of inflation and fixed pension income. For example, taxation (*municipal, provincial and federal*) places a heavy burden on many retired individuals. The easement of certain aspects of taxation for those who are retired from the labour force would do much to improve their standard of living and compensate for the inflationary spiral and income lags between the pensioner and the active wage earner.

PROPERTY AS A PENSION EQUITY

6. A considerable number of persons retire with very limited liquid assets and a considerable amount of fixed assets, e.g. real estate. If a system could be devised by which a reasonable value could be placed on the equity held by the individual (*property, for example*), this might then be *translated into an annuity payable during the lifetime of the pensioner*. Upon the death of the pensioner, the organization or agency providing the annuity would recoup its expenditures by the disposal of the assets. The family would have the first option on the property and it would then be placed on the open market for disposal. There would be a certain amount of hazard or risk to the company underwriting this type of annuity, but this is inherent in the whole concept of annuities, and we think it would be a practical and workable way of benefiting a number of pensioners who find themselves in the position of being property poor.

HOME CARE

7. We cannot over emphasize the importance of developing a Home Care Program as an alternative to institutional care. This is not to deny the necessity of institutional care in certain, well-defined areas of need. What we require in Canada is a mosaic of care and home care is noticeably lacking in the services we provide for our senior citizens.

IMPROVED GERIATRIC EDUCATION

8. We would strongly recommend that the universities and medical schools become involved to a much greater degree in

pourrait résoudre partiellement le problème en indexant les cotisations des employeurs et des employés, ce qui aurait pour effet d'aligner les cotisations sur le coût de la vie jusqu'à la retraite, contrairement à ce qui se passe à l'heure actuelle, où les cotisations sont fixées pendant toute la période contributive sans qu'il y soit apporté de péréquation en fonction du coût de la vie.

PENSIONS DE RETRAITE ET NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

4. *Le patronat et la main-d'œuvre devraient davantage se soucier des pensions et considérer qu'elles sont partie intégrante du processus de négociation collective.* On a eu parfois tendance à considérer les négociations salariales en fonction des augmentations immédiates de salaire, plutôt qu'en fonction de la sécurité financière à long terme des salariés. Il faudrait que les parties en cause s'attaquent directement à ce problème.

IMPOSITION

5. Comme on l'a dit tout à l'heure, il existe d'autres façons de faire face aux problèmes que posent l'inflation et les pensions de retraite fixes. Par exemple, l'imposition (*municipale, provinciale et fédérale*) constitue, pour beaucoup de retraités, une lourde charge. L'allègement fiscal dans certains domaines contribuerait grandement à améliorer leur niveau de vie et à compenser des effets préjudiciables de la spirale inflationniste et du décalage existant entre leurs revenus et ceux de la main-d'œuvre active.

BIENS ASSIMILABLES À DES AVOIRS DE RETRAITE

6. Un nombre considérable de personnes prennent leur retraite en disposant de très peu d'actif liquide mais avec beaucoup d'immobilisations, par exemple en biens immobiliers. Si on pouvait concevoir un système qui permettrait d'attribuer à des biens immobiliers appartenant à une personne (une propriété par exemple), une valeur raisonnable, *celui-ci servirait de base à la constitution d'une rente viagère*. À la mort du retraité, la société ou l'organisme qui paie la rente récupérerait ses déboursés en vendant la propriété. La famille aurait une première option d'achat sur celle-ci, puis elle serait mise en vente sur le marché. La société qui souscrirait une telle rente courrait un certain danger ou risque, mais il en est toujours ainsi dans le domaine des rentes, et, à notre avis, ce serait une façon pratique d'aider un certain nombre de traités qui se trouvent dans une situation où il doivent vendre leur propriété afin d'avoir suffisamment d'argent pour vivre.

SOINS À DOMICILE

7. Nous ne pouvons trop insister sur l'importance que revêtait la création d'un programme de soins à domicile en remplacement des soins administrés dans des hôpitaux. Mais il est certain que ces soins seront toujours nécessaires dans certains domaines bien définis. Le Canada a besoin d'une vaste gamme de soins et les soins à domicile brillent par leur absence dans les services que nous offrons aux personnes âgées.

AMÉLIORATION DE L'ÉDUCATION GÉRIATRIQUE

8. Nous recommandons fortement aux universités et aux facultés de médecine de se consacrer davantage à la recherche

fact finding and research in Geriatrics so that the instruction of family physicians and all para-medical groups will be improved. What is required in each province is at least one Geriatric Centre of Information in respect to every aspect of living—Health, Social Services, Housing, Recreation, Employment and Education.

PRE-RETIREMENT PLANNING

9. Considerable emphasis has been placed, during the past two or three years, on pre-retirement planning programs. These are tremendously important in bridging the transition between active involvement in the work force and retirement. These programs serve the dual purpose of helping the individual cope with the trauma associated with retirement and also helping the active wage earner to make financial plans for the time when he or she is no longer in the work force. Here again, both labour and management should be challenged to have these programs become an integral part of the work place considerably in advance of the time when the individual is likely to be separated from the active labour force.

It would appear that a new type of personnel expertise is required if the requisite numbers of qualified personnel are to be provided in this field in the years ahead. Certainly, persons with these skills and the expertise required to carry out this type of counselling are not available now, and the need for them will be enhanced by the increasing numbers of persons leaving the labour force and the greater emphasis that will have to be placed on positive retirement policies.

PARTIAL WITHDRAWAL FROM LABOUR FORCE

10. We understand that Sweden and Norway have used the principle of partial retirement or partial easement from the labour force as a means of coping with both the trauma and financial problems of retirement. We know of many examples where this has been done in government and we have no doubt that it could be used on a limited basis as a means of alleviating many of the problems associated with retirement.

PENSIONERS—A COMMUNITY RESOURCE

11. Canada can ill afford to lose the individual and collective productivity that should be available from the members of its older population who are retired. These individuals possess an accumulation of experience and wisdom acquired in a great variety of occupations which could be used to our advantage. Much has already been done along these lines whereby senior citizens not only help themselves but also help to make community life better for others. Much more needs to be done. How this can best be encouraged by the Government of Canada is a question for serious consideration. Certainly, New Horizons has done much more good along these lines and it has been a most commendable program which should be continued. The only problem with New Horizons has been the uncertainty of its funding by the Federal Government and the fact that good projects have been started only to be dropped later, with financial responsibility being left with the Provincial and Municipal levels of government. This has often led to the Province having to intervene and accept responsibility for projects that otherwise would have been terminated.

en gériatrie de façon à parfaire le recyclage des médecins de famille et de tous les groupes paramédicaux. Chaque province devra avoir au moins un centre d'information gériatrique qui s'intéresserait à tous les aspects de la vie: la santé, les services sociaux, le logement, les loisirs, l'emploi et l'éducation.

PLANIFICATION DE LA RETRAITE

9. Au cours des deux ou trois dernières années, on a beaucoup insisté sur les programmes de planification de la retraite. Ces derniers sont très importants puisqu'ils permettent de faciliter la transition entre la période d'activité et la retraite. Ces programmes ont été mis sur pied pour deux raisons, à savoir permettre aux personnes âgées de surmonter le choc du départ à la retraite, et aider le travailleur à mettre de l'argent de côté pour la période où il ne fera plus partie de la population active. Encore une fois, on devrait obliger les travailleurs et les employeurs à mettre sur pied de tels programmes qui feraient partie intégrante du milieu de travail bien avant l'approche de la retraite.

Il semble qu'on devra former de nouveaux spécialistes, si on espère pouvoir compter, dans les années à venir, sur un nombre suffisant de personnes qualifiées dans ce domaine. Ce besoin se fait de plus en plus sentir en raison de l'augmentation des départs à la retraite et de l'importance qu'on devra de plus en plus accorder aux politiques positives en matière de retraite.

RETRAIT PARTIEL DE LA POPULATION ACTIVE

10. Nous croyons savoir que la Suède et la Norvège ont utilisé le principe de la retraite partielle ou progressive pour faire face aux difficultés psychologiques et financières causées par la retraite. Nous connaissons de nombreux exemples où le gouvernement a appliqué cette méthode, et, à notre avis, il n'est pas douteux qu'elle pourrait être utilisée de façon limitée pour résoudre un grand nombre de problèmes causés par la retraite.

RETRAITÉS: UNE RESSOURCE COMMUNAUTAIRE

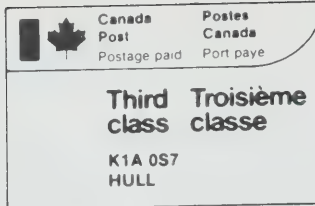
11. Le Canada peut difficilement se passer des services individuels ou collectifs que devraient pouvoir lui offrir les personnes âgées à leur retraite. Ces dernières font preuve d'une grande sagesse et possèdent beaucoup d'expérience qu'elles ont acquise en exerçant toutes sortes de métiers et dont nous pourrions tirer parti. On a déjà pris de nombreuses mesures à cet effet, et, en plus de s'aider elles-mêmes, les personnes âgées améliorent également la vie communautaire de leurs semblables. Il reste encore beaucoup à faire. Il faut étudier sérieusement la façon dont le gouvernement canadien pourrait favoriser ce principe. Le programme Nouveaux horizons a été une importante réussite à cet égard et a certainement été très utile et il doit rester en vigueur. Son seul problème, concerne l'incertitude de son financement par le gouvernement fédéral et compte tenu de ce que des projets valables ont été mis sur pied pour être ensuite abandonnés, les autorités provinciales et municipales devant alors en assumer le coût. Par conséquent, la province a souvent dû intervenir et accepter d'assumer la responsabilité de projets qui, sinon, auraient été abandonnés.

In the last analysis, nothing can take the place of community effort, which is indigenous and which grows out of felt community needs responded to by the community. The role of government should be to encourage and to assist such efforts financially where the spontaneous enthusiasm is being generated in the community.

Voluntary involvement in providing community services such as we are discussing here is a real extension of responsible citizenship. We believe that there are very large numbers of people willing and anxious to become involved and to exercise these responsibilities of citizenship if the opportunity is properly presented to them.

En dernière analyse, rien ne peut remplacer l'effort collectif qui est propre à une collectivité et découle des besoins que cette dernière ressent et auxquels elle réagit. Le rôle du gouvernement devrait être d'encourager et d'aider financièrement ces efforts qui font naître un enthousiasme spontané dans la collectivité.

Les personnes qui acceptent de fournir bénévolement des services communautaires tels que ceux que nous étudions présentement accomplissent vraiment leur devoir de citoyen. Nous croyons qu'un très grand nombre de personnes sont impatientes d'agir et disposées à assumer leurs responsabilités de citoyen, si on leur en donne l'occasion.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT
à l'Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Government of Nova Scotia:

Dr. John Wickwire, Chairman, Senior Citizen's Advisory
Committee on Aging.

Canadian Advisory Council on Status of Women:

Sue Findlay, Vice-President;
Julyan Reid, Director of Research;
Marie-Helene Boyle, Director of Communications.

Le Gouvernement de la Nouvelle-Écosse:

M. John Wickwire, directeur général, Comité consultatif sur
le vieillissement.

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme:

Sue Findlay, vice-président;
Julyan Reid, directeur des recherches;
Marie-Helene Boyle, directeur des communications.



Fourth Session
Thirtieth Parliament, 1978-79

Quatrième session de la
trentième législature, 1978-1979

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

Special Senate Committee on

Comité sénatorial spécial des

**Retirement
Age
Policies**

**Politiques
relatives à l'âge
de la retraite**

Chairman:
The Honourable DAVID A. CROLL

Président:
L'honorable DAVID A. CROLL

INDEX

INDEX

OF PROCEEDINGS

DES DÉLIBÉRATIONS

(Issues Nos. 1 to 24 inclusive)

(Fascicules nos 1 à 24 inclusivement)

Prepared
by the
Information and Reference Branch,
LIBRARY OF PARLIAMENT

Compilé
par le
Service de consultation et référence,
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

SENATE OF CANADA

Special Senate Committee on Retirement Age Policies

4th Session, 30th Parliament, 1978-1979

INDEX

(Issues 1 to 24 inclusive)

Actuaries

Role 22:9

Adams, Hon. Willie, Senator (Northwest Territories)

Mandatory Retirement 7:21-2, 33; 12:24; 22:31

Aging, Dept. of

Proposed 8:39-40; 13:19-20

“Ageism”

Definition 7:5

Prejudice, form of 7:5, 19-20; 7A:4, 10-1

Alzheimer's disease

Brain cells, massive loss 7:6-7

Description 8A:166-7

Misdiagnosed as senility 7:6

Amoco Canada Petroleum Company Ltd.

Background 17A:3

Employees

Attitudes toward retirement 17:11

Average age 17:10

Average age of peak performance 17:27-8

Early retirement, trend 17:10-1

Number 17:9

Number asked to quit 17:27

Number on pension 17:10; 17A:6

Projection 17A:6

Number participate drilling wells 17:13

Spouses' attitudes toward retirement 17:28-9

White, blue collar workers, proportion 17:9-10

Hiring practices, age restrictions 17:11-2

Mandatory retirement

Facilitates promotions 17:6, 26; 17A:12-3

Position 17A:7-8

Mobility between parent company, Canadian operation 17:16

Pension plans

Auxiliary plan 17A:5

Basic retirement plan 17A:4-5

Canada, United States, comparison 17:16, 19

SÉNAT DU CANADA

Comité spécial du Sénat sur les Politiques relatives à l'âge de la retraite

4^e session, 30^e législature, 1978-1979

INDEX

(Fascicules 1 à 24 inclusivement)

AMC*Voir*

Association médicale canadienne

Accidents de travail

Personnes plus âgées, fréquence 4:16

Actuaires

Rôle 22:9

Adams, hon. Willie, sénateur (Territoires du Nord-Ouest)

Retraite obligatoire 7:21-2, 33; 12:24; 22:31

Administration financière, Loi

Canadien-Pacifique, reclassement parmi corporations de propriétaires 22A:9-10

Corporations de la couronne, définition 22A:7

Affectation des cadres, programme

But 2:42-3

Conditions financières 2:42

Sélection, processus 2:41-2

Allocations familiales

Universalité, changements 4:40-1; 11:23-4

Alzheimer, maladie d'

Description 8A:166-7

Diagnostic, sénilité 7:6

Neurones, perte massive 7:6-7

Amoco Canada Petroleum Company Ltd.

Âge de retraite, changements

Commentaires 17:8, 16

Conséquences pour régimes de pensions 17:21

Âge de retraite élevé 70 ans, conséquences 17:19, 25

Attitudes envers retraite 17:20

Circonstances spéciales, employé continue de travailler au-delà 65 ans 17:25

Description 17A:19

Embauchage, restrictions en matière d'âge 17:11-2

Employés

- Employees, participation 17:12
 - Immediate vesting, effects 17:17-8
 - Joint survivor option 17:14
 - Money purchase plan, cost to employee 17:15
 - Pre-retirement counselling program
 - Financial planning seminar 17:5-6, 28
 - Spouse, participation 17:28
 - Production 17:5; 17A:3-4
 - Retirement age changes
 - Effects on pension plans 17:21-2
 - Views 17:8, 16
 - Retirement age raised age 70, effects 17:19, 25
 - Retirement formula, age + years of service 17:15
 - Savings plans 17A:6
 - Special circumstances employee continues working beyond age 65 17:25
 - Statement, discussion 17:5-29
- Anderson, D. R., Canadian Institute of Actuaries**
- Discussion 9:10-1, 19-21, 23, 26
- Anderson, Hon. Margaret, Senator (Northumberland-Miramichi)**
- Mandatory Retirement 5:23, 30; 6:28; 10:26; 13:10-4; 14:11, 30-1; 16:30-1; 18:16; 19:48; 20:13, 48; 21:26; 23:31-2
- Andras, Hon. Robert K., President of Treasury Board**
- Amendments to pension program for public service 15:38
- Andrew, Ross, Second Vice-President, Canadian Teachers' Federation**
- Discussion 4:29-32, 36-8, 41, 43
- Association of Canadian Pension Management**
- Historical background 5:5
 - Membership 5:13-4
 - Statement, discussion 5:5-30
- Association of Universities and Colleges of Canada**
- Statement, discussion 12:5-24
 - See also*
 - Canadian Association of University Teachers
 - Universities
- Aubé, F. T., Director, Pensions and Employee Benefits, Canadian National**
- Discussion 19:30-2
- Ballantyne, Morna, Researcher, National Union of Students**
- Discussion 7:30-4
 - Statement 7:26-30
- Bandeau, R. A., President, Canadian National**
- Testimony, House of Commons Standing Committee on Transport and Communications *re* CN 22A:14
- Bank Act**
- Directors, retirement age 8:15
- Âge moyen 17:10
 - Âge moyen du rendement maximum 17:27-8
 - Attitudes des conjoints envers retraite 17:28
 - Attitudes envers retraite 17:11
 - Cols blancs, manuels, proportion 17:9-10
 - Nombre 17:9
 - Nombre demandes de démissions 17:27
 - Nombre sur pension 17:10; 17A:21
 - Projection 17A:21
 - Retraite anticipée, tendance 17:10-1
 - Travaillent au forage des puits, nombre 17:13
 - Exposé, discussion 17:5-29
 - Mobilité entre société-mère et filiale canadienne 17:16
 - Orientation en prévision de retraite
 - Colloque de planification financière 17:5-6, 28
 - Conjoint, participation 17:28
 - Pensions, régimes
 - Acquisition de droits automatique, conséquences 17:17-8
 - Canada, États-Unis, comparaison 17:16, 19
 - Employés, participation 17:12
 - Prestations conjoint survivant 17:14-5
 - Régime d'achat, coût pour employé 17:15
 - Régime de base 17A:20
 - Régime complémentaire 17A:20-1
 - Production 17:5; 17A:19
 - Régimes d'épargne 17A:21
 - Retraite, formule, âge + années de service 17:15
 - Retraite obligatoire
 - Facilite promotions 17:6, 26; 17A:25-6
 - Position 17A:22
- Anderson, M. D. R., Institut canadien des actuaires**
- Discussion 9:10-1, 19-21, 23, 26
- Anderson, hon. Margaret, sénateur (Northumberland-Miramichi)**
- Retraite obligatoire 5:23, 30; 6:28; 10:26; 13:10-4; 14:11, 30-1; 16:30-1; 18:16; 19:48; 20:13, 48; 21:26; 23:31-2
- Andras, hon. Robert K., président du Conseil du Trésor**
- Programme de pension à la fonction publique, modifications 15:38
- Andrew, M. Ross, deuxième vice-président, Fédération canadienne des enseignants**
- Discussion 4:29-32, 36-8, 41, 43
- Association of Canadian Pension Management**
- Exposé, discussion 5:5-30
 - Historique 5:5
 - Membres, nombre 5:13-4
- Association canadienne compagnies d'assurance-vie**
- Employés
 - Nombre 1:16-7
 - Retraite obligatoire, attitude 1:17-8
 - Exposé, discussion 1:6-37
 - Pensions, régime 1:20

Bankers Life and Casualty Co., Northbrook, Illinois

Absenteeism, young, older workers 9A:107

Non-mandatory retirement policies

Comments 9:34; 9A:105-6

Statistics 9A:105-6

Barber, Lloyd, President, University of Regina; Member, Association of Universities and Colleges of Canada

Discussion 12:9-24

Statement 12:5-9

Barnes, L. W. C. S., President, Ottawa-Hull Branch, Federal Superannuates National Association

Discussion 18:25-36

Pension Indexing - A New Perspective, article in *Labour Gazette* 18A:14-6

Statement 18:20-3

Bates, Dr. Terence, Medical Director, Toronto Fire Dept.

Firefighters, health hazards 20A:66

Beaubien, Hon. Louis-Philippe, Senator (Bedford)

Mandatory Retirement 1:36

Beaulieu, Léopold, Treasurer, Confederation of National Trade Unions

Discussion 12:33-9, 41-2, 44-7

Statement 12:24-33

Bégin, Hon. Monique, Minister, National Health and Welfare

Discussion 10:14-32

Statement 10:6-13

Bell, Hon. Ann E. H., Senator (Nanaimo-Malaspina)

Mandatory Retirement 1:31-2, 51-2; 2:23, 42-3; 12:43-4; 15:20, 41; 16:11, 14-5, 34; 19:29-30, 33, 47, 49, 54; 22:14-5, 31; 24:14-5, 24-5, 37-8

Bell Telephone System (U.S.)

Employees

Average age at retirement 23A:33

Remaining until age 65, percentage 23A:33

Benidickson, Hon. William Moore, Senator (Kenora-Rainy River)

Mandatory Retirement 3:5-11, 19, 23-4, 27-8, 32-3; 5:9, 17; 6:26-7; 7:8-9; 8:14-5, 18-9

Bennett, Dr. John, Director, Professional Affairs, Canadian Medical Association

Discussion 4:12, 16, 19, 22-4

Statement 4:5-10

Bercov, Ronald, President, Canadian Association of University Teachers

Discussion 16:26-9, 31

Bil, Mrs. Alla, Employee Benefits Supervisor, Warner Lambert Canada Ltd.

Discussion 20:37-44, 46-8

Recommandations 1:8

Association canadienne de gérontologie

Exposé

Citation 24:8

Discussion 8:26-41

Mémoire 8A:135-70

Bibliographie 8A:162-4

Association canadienne de psychiatrie

Exposé, discussion 7:5-26

Association canadienne des professeurs d'université

Exposé, discussion 16:22-40

Politique de retraite flexible, recommandation 16A:110

Questionnaire sur âge de retraite obligatoire

Âge de retraite désiré 16:27

Par groupe d'âge, tableau 16A:93

Tableau 16A:92

Âge professeurs plein temps 16A:92

Âge répondants, tableau 16A:91

Nombre de réponses 16A:91

Résultats 16A:88-90, 95-100

Retraite anticipée, tableau 16A:94

Retraite obligatoire 70 ans, tableau 16A:101

Suppression âge obligatoire 16A:96-100

Selon groupe d'âge, tableau 16A:102

Tableau 16A:96

Recommandations 16A:77-9, 108-11

Suppression retraite obligatoire, favorise 16A:108

*Voir aussi*Association des universités et collèges du Canada
Universités**Association canadienne des travailleurs sociaux**

Exposé, discussion 21:5-27

Association des manufacturiers canadiens et Chambre de commerce du Canada

Exposé, discussion 15:5-27

Mémoire 15A:28-40

Recommandations 15A:39-46

Association des universités et collèges du Canada

Exposé, discussion 12:5-24

*Voir aussi*Association canadienne des professeurs d'université
Universités**Association internationale des pompiers**

Enquête sur décès et blessures, statistiques 20:27

Association médicale canadienne

Exposé, discussion 4:5-25

Résolution, retraite obligatoire, suppression 4:10, 23

Retraite, régimes épargne, service de conseil 4:12-3

Voir aussi

Médecins

Bill of Rights for the Elderly

Age, definition needed 7:17
 Proposal, reasons 7:9-10
 Provisions 7:10, 7A:7, 31-4

Bird, Hon. Florence, Senator (Carleton, Ontario)

Mandatory Retirement 1:24-5, 27-8, 30-2, 34-7, 47, 49-50;
 2:16-9, 22, 26, 28, 31-2, 36, 41-2; 3:11-3, 32-9, 42-3;
 4:17-20, 24, 33-4, 40; 5:17-21, 24, 26-7; 6:13-6, 18, 21,
 28-31, 33, 39-41; 7:12-5, 18, 20-3, 25, 30-2; 8:15-6, 19-20,
 33-5, 37, 40; 10:13, 15, 18-20, 29-30, 40-1; 11:14-5, 22-5;
 12:10-1, 13-8, 30, 38-9, 43; 13:7-9, 24-7; 19:7-10, 24-5,
 28; 20:9-10, 13-6, 20-1, 28, 30-5, 38-9, 45-6; 21:15-9, 26;
 22:5, 16-7, 20-1, 23-9, 31-3; 23:5, 9-11, 14-8, 21-2, 38-41;
 24:5, 13-4, 18-9, 31-2, 35, 37-40, 44

Black, C. C., Vice-President and Actuary, Prudential Insurance Co. of America; Member, Canadian Life Insurance Association

Discussion 1:20, 22, 26-7, 30-2, 37

Bloodworth, G., Senior Policy Advisor, Secretariat Services, Public Service Commission

Discussion 2:35

Bosa, Hon. Peter, Senator (York-Caboto)

Mandatory Retirement 1:20-3, 25-7, 31, 33-5, 37, 46; 2:21,
 28, 30-7, 41, 43; 4:14-6, 20-1, 23, 28, 31-2, 37-44;
 5:29-30; 6:6-7, 9, 16, 18, 21-4, 29, 39-40, 44; 7:6, 19-21,
 24-6, 30-2, 34; 8:10-5, 17-20, 22, 24, 32-3, 36-7; 9:41-2;
 10:20-1, 28-9; 18:14-5, 19, 21, 25-34, 36-7; 19:10-3,
 19-21, 30-1, 33-4, 37; 21:19-21, 23, 26

Bosa, Hon. Peter, Senator (York-Caboto), Committee Acting Chairman

Mandatory Retirement 21:5

Bourdon, Pierre, Executive Director, Canadian Council on Social Development

Discussion 11:6-8, 10
 Statement 11:5-6

Boyce, Mrs. Margery, Coordinator, Council on Aging of Ottawa-Carleton

Discussion 16:12-3

Braide, D. I. W., Chairman of the Board, Canadian Chamber of Commerce

Discussion 15:8-9, 13-6, 19-25, 27
 Statement 15:5-7

Brammer, L. W., Deputy Minister of Labour, Prince Edward Island

Brief 23A:13-27
 Discussion 23:7-24
 Statement 23:6-7

British Columbia, Province

Retirement, mandatory, contravenes provincial Human Rights Code, case, decision 2:7-8

Association nationale des fonctionnaires fédéraux à la retraite

Exposé, discussion 18:20-37
 Historique 18:24-5; 18A:24
 Mémoire 18A:23-37

Assurance, régimes

Assurance-accident, extension au-delà 65 ans, difficultés
 4:15-6; 5:11; 9:38; 15A:35
 Bénéficiaires, changements, consultation avec conjoint
 24:40-1
 Invalidité, bénéfices 4:34; 15A:35
 Retraite
 Flexible, conséquences 1:16
 Obligatoire, suppression, conséquences 1:15-6, 34; 4:16;
 5:11; 9:20, 38-9; 10:29; 15A:33

Assurance-chômage

Historique 22:19-20
 Prestataires, au-delà 55 ans 10A:50
Voir aussi
 Chômage

Assurance sociale, programmes

But, discussion 17:39-44
 Évaluation moyens d'existence
 Alternative 1:27-8
 Proposition 1:24-5; 4:40
 Justification des ressources, moyen de réduire coûts 15:18
 Sécurité, vieillesse 9A:75-8
 65 ans, dispositions 1:11; 4:37
 Universalité, principe 5:26-7; 11:18-9, 22-5

Aubé, M. F. T., directeur, Régimes de retraite et avantages sociaux, Canadien National

Discussion 19:30-2

Autochtones

Espérance de vie 12:45
 Prestations de retraite 12:45-6

Ballantyne, M^{lle} Morna, recherchiste, Union nationale des étudiants

Discussion 7:30-4
 Exposé 7:26-30

Bandeau, M. R. A., président, Canadien National

Témoignage, Comité permanent de la Chambre des communes des Transports et communications concernant CN, extrait 22A:14

Bankers Life and Casualty Co., Northbrook, Illinois

Absentéisme, employés vieux, jeunes 9A:107
 Retraite non obligatoire
 Commentaires 9:34; 9A:105-6
 Statistiques 9A:105-6

Banque Royale du Canada

Administrateurs, âge de retraite 8:15

Buckwold, Hon. Sidney L., Senator (Saskatoon)

Mandatory Retirement 1:35-6, 50, 52; 2:8, 13-6, 28-31, 38-40;
4:13-4, 24, 27-37, 39-40; 6:13-4, 23-5, 30-2, 37-9, 44;
9:26, 28, 37-41, 43-4; 11:6, 10-2, 17-8, 26-7; 13:11-3;
16:11-4, 25-31, 36, 39-40; 24:14, 26, 30, 33, 35-7

Bureau on Aging

Purpose 10:25, 31-2; 16A:8

CAP

See

Career Assignment Program

CAUT

See

Canadian Association of University Teachers

CCH

See

Council on Community Health

CEIC

See

Canada Employment and Immigration Commission

CMA

See

Canadian Medical Association

CN

See

Canadian National

CNTU

See

Confederation of National Trade Unions

CP

See

Canadian Pacific

CPI

See

Consumer Price Index

CPP

See

Canada Pension Plan

Calvert, Geoffrey

Pensions and Survival, excerpts, discussion 5:9-10; 6:41-2;
9:30; 9A:4; 12A:17

Camp, Robert G., Chairman, Legislative Committee, Canadian Pension Conference

Discussion 9:39-42, 44

Statement 9:34-5

Canada

Age discrimination legislation 10:38-9; 10A:40

Demographic trends 15A:4

Economy, inflation results redistribution of income 15:28,

32

Employés

Âge retraite obligatoire augmenté 70 ans, conséquences
8:11-2, 19-20

Changements 8:11, 15-6, 18

Désirent travailler au-delà âge retraite 8:23-5; 8A:74

Long service 8:18

Nombre en retraite 8:11-2

Exposé, discussion 8:5-26

Femmes, emplois 8:11, 20

Historique 8A:69-71

Mémoire 8A:65-134

Annexes 8A:66

Sommaire 8A:66

Pensions, régimes

Acquisition de droits 8A:122-3

Admissibilité 8A:121

Âge de participation, augmenté 8:10; 8A:72-3, 81-2

Contributif, non contributif 8:10-1

Cotisations 8A:122

Droits participants au régime antérieur 8A:129

Employés

Moins de 30 ans, exclusion 8:16-9

Quittent, conséquences 8:17-8

Historique 8A:70-1

Hommes, femmes, participation 8:24; 8A:72

Indemnité au décès

Ancien titulaire de droits 8A:125

Retraite 8A:124

Travail 8A:124

Indexation 8A:126-9

Invalidité 8A:126

Prestations 8A:121-2

Exemple 8:12-3; 8A:76-7, 120

Retraite

Anticipée 8A:123

Différée 8A:125

Transfert, importance 8:6; 8A:86-7, 100-3, 116-7

Prestations de retraite, assurance

Accidents, facultative 8A:134

Dentaire 8A:131-2

Maladie 8A:130-1

Vie 8A:132

Facultative 8A:132-3

Personnes à charge 8A:133-4

Retraite

Âge obligatoire, changement 8:8, 12; 8A:71

Anticipée 8A:78-9

Pensions, conséquences 8A:78

Raisons 8A:75-8

Retardée, demandes 8:5, 23; 8A:74

Différée, raisons 8A:82-4, 114

Facilite promotions pour autres employés 8:12, 21-3, 36;
8A:90

Politique flexible 8:8

Programme en prévision 8:13

Banques, Loi sur les

Administrateurs, âge retraite 8:15

Indexing throughout economy with or without contracts 15:31-2

Population

Ages 55 and over, statistics 6:6-7, 25

Baby boom, duration 13:20-1

Over age 65

Annual growth rate, chart 6A:45

Percentage increasing 3:27; 4:6; 11A:3; 14:23; 14A:28; 23A:26

Postwar babyboom 1:38; 3:26

Ratio male to female for selected age groups, chart 6A:80

Selected age groups and sex, table 6A:55

Total, annual growth rate, chart 6A:45-6

Unstable state 9:9; 9A:21

Working age, statistics 11A:3; 23A:26

Retirement, mandatory, developments 1:9-10

Senior citizens, benefits offered 9A:44-8; 14:26; 14A:33

Canada Employment and Immigration Commission

Age discrimination, responsibilities in case of 3:42-3

Canada Manpower, role 3:39-43

Employment services, use of, beyond age 65 3:27, 29-32

Job placement 3:39-42

Number 3:43

Registration over age 65, placements 3:27-8, 33

Statement, discussion 3:26-44

Training facilities, over age 65 3:31-2

Wage subsidy programs, young people 3:35

Canada Pension Plan

Changes, proposals 23:10, 20, 25; 23A:25

Description, eligibility 9A:33-4; 10:14-5; 19A:35; 23:18-9

Extension, effects 9:16, 40-1

Funds

Depletion, consequences 10:22-3; 23:35-6

Investment 15:42-3

Insurance, regarded as 1:25

Level of wage replacement, percentage 11A:21

Payments, cessation, age 1:25, 31; 4:38

Provisions 23:18

Rate of contributions 18:34-5

Increase, consequences 23:34

Recipient, age 1:31; 5:11

Restructuring, proposal 11A:22-3

Retirement

Abolition of mandatory retirement, effect 1:18-9; 4:37-8

Benefit raising, proposal 10:15; 11A:22-3

Women, discrimination 7:14; 7A:30; 10:19, 31; 11A:21-3; 21:14-5; 23:19

Yearly maximum pensionable earnings, definition 11A:21

Canada Post

Retired people could work during peak times 3:6-7

Canada-United States

Employees serving both countries, benefits 1:29-30

Canadian Advisory Council on Status of Women

Members 24:38, 44

Recommendations 24:29

Barber, M. Lloyd, président, University of Regina; membre, Association des universités et collèges du Canada

Discussion 12:9-24

Exposé 12:5-9

Barnes, M. L. W. C. S., président, Division Ottawa-Hull, Association nationale des fonctionnaires fédéraux à la retraite

Discussion 18:25-36

Exposé 18:20-3

Indexation des pensions—nouvelle perspective, article dans *Labour Gazette* 18A:34-7

Bates, Dr. Terence, directeur de médecine, Service des incendies de Toronto

Pompiers, dangers à la santé 20A:84-5

Beaubien, hon. Louis-Phillippe, sénateur (Bedford)

Retraite obligatoire 1:36

Beaulieu, M. Léopold, trésorier, Confédération des syndicats nationaux

Discussion 12:33-9, 41-2, 44-7

Exposé 12:24-33

Bégin, hon. Monique, ministre, Santé nationale et Bien-être social

Discussion 10:14-32

Exposé 10:6-13

Bell, hon. Ann E. H., sénateur (Nanaimo-Malaspina)

Retraite obligatoire 1:31-2, 51-2; 2:23, 42-3; 12:43-4; 15:20, 41; 16:11, 14-5, 34; 19:29-30, 33, 47, 49, 54; 22:14-5, 31; 24:14-5, 24-5, 37-8

Bell Telephone System (É.-U.)

Employés

Âge moyen de retraite 23A:77

Restant jusqu'à 65 ans, pourcentage 23A:77

Benidickson, hon. William Moore, sénateur (Kenora-Rainy River)

Retraite obligatoire 3:5-11, 19, 23-4, 27-8, 32-3; 5:9, 17; 6:26-7; 7:8-9; 8:14-5, 18-9

Bennett, Dr. John, directeur, Affaires professionnelles, Association médicale canadienne

Discussion 4:12, 16, 19, 22-4

Exposé 4:5-10

Bercov, M. Ronald, président, Association canadienne des professeurs d'université

Discussion 16:26-9, 31

Bil, M^{me} Alla, directrice des avantages sociaux, Warner Lambert Canada Ltd.

Discussion 20:37-44, 46-8

Bird, hon. Florence, sénateur (Carleton, Ontario)

Retraite obligatoire 1:24-5, 27-8, 30-2, 34-7, 47, 49-50; 2:16-9, 22, 26, 28, 31-2, 36, 41-2; 3:11-3, 32-9, 42-3;

Statement, discussion 24:26-44

Canadian Association of Social Workers

Statement, discussion 21:5-27

Canadian Association of University Teachers

Abolition mandatory retirement, position 16A:48

Flexible retirement age policy, recommends 16A:50

Questionnaire *re* mandatory retirement age

Abolition mandatory age 16A:35-9

According to age of respondents, table 16A:41

Table 16A:35

Age of full time teachers, table 16A:30

Age of respondents, table 16A:29

Early retirement, table 16A:33-4

Number of responses 16A:29

Results 16A:28, 34-9

Retirement age at 70 according to age of respondents, table 16A:41

Retirement age planned 16:27

By age, table 16A:32-3

Table 16A:31

Recommendations 16A:17-9, 48-51

Statement, discussion 16:22-40

See also

Association of Universities and Colleges of Canada

Universities

Canadian Association on Gerontology

Brief 8A:135-70

Bibliography 8A:162-4

Quote 24:8

Statement, discussion 8:26-41

Canadian Chamber of Commerce and Canadian Manufacturers' Association

Brief 15A:1-13

Table of contents 15A:3

Recommendations 15A:12-3

Statement, discussion 15:5-27

Canadian Conference on Aging (1966)

Conclusions 1:9

Canadian Council on Social Development

Brief 11A:1-37

Recommendations 11A:16, 22, 26-37

Table of contents 11A:2

Historical background 11:7-8

Statement, discussion 11:5-27

Canadian Federation of Independent Business

Background 13A:6-7

Brief 13A:1-9

Contents 13A:4

Brief to Royal Commission on Status of Pensions in Ontario
re pension plans, excerpt 13:9

"Mandate", process to inform members of issues

Explanation 13:6-7

Retirement age, discussion 13:7-8; 13A:1

4:17-20, 24, 33-4, 40; 5:17-21, 24, 26-7; 6:13-6, 18, 21, 28-31, 33, 39-41; 7:12-5, 18, 20-3, 25, 30-2; 8:15-6, 19-20, 33-5, 37, 40; 10:13, 15, 18-20, 29-30, 40-1; 11:14-5, 22-5; 12:10-1, 13-8, 30, 38-9, 43; 13:7-9, 24-7; 19:7-10, 24-5, 28; 20:9-10, 13-6, 20-1, 28, 30-5, 38-9, 45-6; 21:15-9, 26; 22:5, 16-7, 20-1, 23-9, 31-3; 23:5, 9-11, 14-8, 21-2, 38-41; 24:5, 13-4, 18-9, 31-2, 35, 37-40, 44

Black, M. C. C., vice-président, actuaire, Prudential Insurance Co. of America

Discussion 1:20, 22, 26-7, 30-2, 37

Bloodworth, M. G., analyste senior de politique, Services du secrétariat, Commission fonction publique

Discussion 2:35

Bosa, hon. Peter, sénateur (York-Caboto)

Retraite obligatoire 1:20-3, 25-7, 31, 33-5, 37, 46; 2:21, 28, 30-7, 41, 43; 4:14-6, 20-1, 23, 28, 31-2, 37-44; 5:29-30; 6:6-7, 9, 16, 18, 21-4, 29, 39-40, 44; 7:6, 19-21, 24-6, 30-2, 34; 8:10-5, 17-20, 22, 24, 32-3, 36-7; 9:41-2; 10:20-1, 28-9; 18:14-5, 19, 21, 25-34, 36-7; 19:10-3, 19-21, 30-1, 33-4, 37; 21:19-21, 23, 26

Bosa, hon. Peter, sénateur (York-Caboto), Président suppléant du Comité

Retraite obligatoire 21:5

Bourdon, M. Pierre, directeur général, Conseil canadien du développement social

Discussion 11:6-8, 10

Exposé 11:5-6

Boyce, M^{me} Margery, coordinatrice, Conseil sur le vieillissement d'Ottawa Carleton

Discussion 16:12-3

Braide, M. D. I. W., président du conseil d'administration, Chambre de commerce du Canada

Discussion 15:9, 13-4, 16, 18-21, 23-5

Exposé 15:5-6

Brammer, M. L. W., sous-ministre du Travail, Île-du-Prince-Édouard

Discussion 23:7-24

Exposé 23:6-7

Mémoire 23A:58-72

Buckwold, hon. Sidney L., sénateur (Saskatoon)

Retraite obligatoire 1:35-6, 50, 52; 2:8, 13-6, 28-31, 38-40; 4:13-4, 24, 27-37, 39-40; 6:13-4, 23-5, 30-2, 37-9, 44; 9:26, 28, 37-41, 43-4; 11:6, 10-2, 17-8, 26-7; 13:11-3; 16:11-4, 25-31, 36, 39-40; 24:14, 26, 30, 33, 35-7

Bureau du troisième âge

But 10:25, 31-2; 16A:67

Bureau international du travail

Travailleurs âgés: travail et retraite, extraits 12A:32-3, 38

CN

Voir

Canadien National

Members, fewer than 15 employees 13:9
Statement, discussion 13:5-14

Canadian Forces

Composition 1:41
Employment
 Pattern 1:40-2
 Service 1:47
General service officers
 Career, stages 1:42-3
 Retirement, mandatory age 1:41-2, 52
Military personnel
 Age departure, comparison other countries 1:45
 Leave forces, join public service, number 1:47-8
 Period of engagement, fixed 1:44-5
 Second careers 1:46, 51
 Wanting to work beyond age limit 1:45-6
Retirement, reject abolition of mandatory 1:45
Specialist officers, retirement, mandatory age 1:41, 52
Terms of service 1:40-3, 52
 See also
National Defence

Canadian Human Rights Act

Amendments proposed 10:35-6; 10A:31
Section 2—Equal opportunities 10:33; 10A:28
Section 3—Discrimination prohibited 10A:28-9
Section 9(2)—Retirement practices 10:33; 10A:29
Section 14(c)—Normal age of retirement 10:33; 10A:29
Section 22(1)(b)—Research programs 10A:30
Section 22(1)(e)—Complaints concerning discriminatory practices 10A:29-30
Section 47(2)—Reports to Minister 10A:30

Canadian Human Rights Commission

Age discrimination complaint, procedure 10:39-40
Brief 10A:27-40
 References 10A:36
Commissioners, employees 10:42
Conference Board in Canada, joint study 10:34; 10A:31
Pension plan membership, regulation 8A:16
Powers 10A:29-30
Regional offices 10:42
Retirement, mandatory, position 10:34-5; 10A:35
Statement, discussion 10:32-43

Canadian Institute of Actuaries

Actuary, role 9:6, 18
Brief 9A:1-60
 Appendix 9A:3
 Index 9A:29
 Contents 9A:3
Flexible retirement, position 9:10
Historical background 9:6; 9A:2
Statement, discussion 9:5-27

Canadian Life Insurance Association

Employees
 Number 1:16-7
 Retirement, mandatory, position 1:17-8

CP

Voir
Canadien Pacifique

CSN

Voir
Confédération des syndicats nationaux

Calvert, M. Geoffrey

Pensions and Survival, extraits, discussion 5:9-10; 6:41-2; 9:30; 9A:104

Camp, M. Robert G., président, Comité législatif, Institut canadien de la retraite

Discussion 9:34-5
Exposé 9:34-5

Canada

Discrimination selon âge, lois 10:38-9; 10A:85
Économie, inflation résulte redistribution de revenus 15:28, 32
Indexation travers économie avec, sans contrats 15:31-2
Personnes âgées, prestations versées 9A:82-6; 14:26; 14A:76
Population
 Âge actif, statistiques 11A:40; 23A:71
 55 ans et plus, statistiques 6:6-7, 25
 Explosion démographique d'après guerre 1:38; 3:26; 13:20-1
 Groupes d'âge, sexe, 1901-76, tableau 6A:147
 Période instable 9:9; 9A:70-1
 65 ans et plus 6A:137
 Pourcentage augmente 3:27; 4:6; 11A:40; 14:23; 14A:69; 23A:7
 Totale, graphique 6A:137-8
 Vieillessement, statistiques 3:27; 4:6
Rapport de masculinité pour certains groupes d'âge 6A:172
Retraite obligatoire, développements 1:9-10
Tendances démographiques 15A:31

Canada-États-Unis

Employés travaillent deux pays, prestations 1:29-30

Canadian Pensioners Concerned Incorporated

But 18A:17
Création 5:24
Exposé, discussion 18:5-19
Mémoire 18A:17-22

Canadian Railways Employees Pension Association

Exposé, discussion 22:5-21
Mémoire 22A:1-17
Normes de prestations de pensions, règlement, décrets en conseil, critique 22A:12-4
Recommandations 22A:16-7
 Voir aussi
 Canadien National
 Canadien Pacifique
 Normes de prestations de pensions, Loi
 Normes de prestations de pensions, Règlements

Pension Plan 1:20
 Recommendations 1:8
 Statement, discussion 1:6-37

Canadian Manufacturers' Association and Canadian Chamber of Commerce

Brief 15A:1-13
 Table of contents 15A:3
 Recommendations 15A:12-3
 Statement, discussion 15:5-27

Canadian Medical Association

General Council, resolution *re* abolition mandatory retirement 4:10, 33
 Retirement savings plans, counselling services for retiring physicians 4:12-3
 Statement, discussion 4:5-25
See also
 Physicians

Canadian National

Actuarial liability, determination 22:15
 Brief 19A:1-40
 Summary 19A:2-3
 Table of contents 19A:4
 Employees
 Average age at retirement 19A:13
 Table 19A:32
 Desire working beyond age 65 19:9-10, 21, 30
 Number 19:8-9
 Number retired annually 19:9, 12
 Over age 65, number 19:33
 Percentage belonging to unions 19:6; 19A:20
 Reduction, reasons 19:12-3, 18-9
 Retired, return on contract 19:34
 Women, percentage 19:20
 Freight service by train on PEI, discussion 19:28-9
 Hiring practices, age limits 19:18
 Layoffs anticipated, discussion 19:13-4, 18
 Pension Benefits Standards Regulations, exemption from 22A:7
 Pension Plan
 Allowable service 19A:36-7
 Benefits, eligibility 19A:20
 Company may reduce debt 22:4
 Cost of living adjustments 19A:34
 Deferred retirement 19:31-2; 19A:38
 Early retirement, effects 19:11
 Eligibility 19:11; 19A:38
 Employee contributions 19A:36
 Indexing 19:20-1, 34-5; 19A:40
 Integration with CPP 19A:38
 Membership 19A:36
 Men, women, equality 19:20
 Normal retirement pension at age 65 19A:37-8
 Portability 19:34-5; 19A:24, 39-40
 Refund of contributions 19A:39
 Survivor benefits 19:10, 33
 Transfer to VIA 19:26, 29-30
 Unfunded liabilities

Canadien National

Âge de retraite, changements
 Assurance vie, conséquences 19A:58
 Avantages sociaux, conséquences 19:32; 19A:56-8
 Congés annuels, conséquences 19A:58
 Indemnités hebdomadaires, conséquences 19A:59
 Pension, régime, conséquences 19A:60
 Résultats tests de rendement pour employé, difficultés 19:7-8, 10-2, 21, 27-8, 30-1; 19A:55-6
 Syndicats, réactions 19A:60-2
 Avenir du service de fret par train à Île-du-Prince-Édouard, discussion 19:28-9
 Déficit actuariel, détermination 22:15
 Déficit actuariel, paiement 60 ans, comparaison avec Canadien Pacifique 22A:8
 Embauchage, restrictions en matière d'âge 19:18
 Employés
 Âge moyen de retraite 19A:53
 Tableau 19A:74
 Au-delà 65 ans, nombre 19:33
 Désirant travailler au-delà 65 ans 19:9-10, 21, 30
 Femmes, pourcentage 19:20
 Nombre 19:8-9
 Nombre retraité annuellement 19:9, 12
 Pourcentage syndiqués 19:6; 19A:60
 Réduction, raisons 19:12-3, 18-9
 Retraités retournent sous contrats 19:34
 Exposé, discussion 19:5-37
 Fonds de fiducie, actif total, réduction 22A:5
 Fonds de fiducie de pensions, conseil d'administration
 Employés, représentation 22:15-7
 Employés retraités, représentation 22:16
 Représentants, fonctions 22:17
 Licenciement anticipé, discussion 19:13-4, 18
 Mémoire 19A:41-82
 Résumé 19A:42-3
 Table des matières 19A:44
 Normes des prestations de pensions, règlements, exemption 22A:5-9, 12-3
 Nouvelle capitalisation, conséquences pour régimes de pensions 22:14-5
 Orientation en prévision de retraite, programmes 19:16
 Pension, régime
 Acquisition de droits
 Exigences 19A:61-2
 Pension volontairement différée 19A:81
 Compagnie peut réduire dette 22:14
 Déficit actuariel
 Dû par compagnie 22A:11-2, 15-6
 Responsabilité 22A:15-6
 Déficit actuariel, paiement, extension 60 ans
 Conséquences 22:12-3
 Indexation, conséquences 22:11-2
 Employés, cotisations 19A:78
 Hommes, femmes, égalité 19:20
 Indexation 19:20-1, 34-5; 19A:82
 Intégration avec Régime de pensions du Canada 19A:77
 Participation 19A:78
 Pension à 65 ans 19A:79-80
 Prestations, admissibilité 19A:60

- Owed by company 22A:11-2, 15-6
 - Responsibility 22A:15-6
 - Unfunded liabilities payment extended 60 years
 - Consequences 22:12-3
 - CP, comparison 22A:8
 - Indexing, consequences 22:11-2
 - Union demands 19:6-7
 - Vesting requirements 19A:22-4
 - Vesting rights
 - Compulsory deferred pension 19A:39
 - Voluntary deferred pension 19A:38-9
 - Pension trust fund administration board
 - Employee representation 22:15-7
 - Representatives, duties 22:17
 - Retired employees, representation 22:16
 - Pension trust funds, assets reduced 22A:5
 - Pre-retirement counselling programs 19:16
 - Recapitalization, effects on pension plan 22:14-5
 - Recommendations 19A:30-1
 - Retirement
 - Early 19A:12
 - Encouragement 19:12
 - Reasons 19:23-4
 - Reasons for 19A:13
 - Retirement age changes
 - Benefits, effects 19:32; 19A:16-8
 - Life insurance, effects 19A:18
 - Pension plan, effects 19A:20
 - Result universal employee performance appraisal, discussion 19:7-8, 10-2, 21, 27-8, 30-1; 19A:14-6
 - Trade unions, reactions to 19A:20-1
 - Vacation pay, effects 19A:18-9
 - Weekly indemnity benefits, effects 19A:19
 - Statement, discussion 19:5-37
 - Union, bargaining agent for employees 22:16-7
 - See also*
 - Canadian Pacific
 - Canadian Railways Employees' Pension Association
 - Pension Benefits Standards Act
 - Pension Benefits Standards Regulations
- Canadian National—Canadian Pacific Act**
- Definitions
 - "National Company" 22A:7
 - "National Railways" 22A:7
- Canadian Pacific**
- Employees' wages, benefits, background 22:19
 - Pension plan
 - Surplus owed by company 22:11-4
 - Unfunded liability payment, CN, comparison 22A:8
 - Unfunded liabilities payment extended 60 years
 - Consequences 22:12-3
 - Indexing, consequences 22:11-2
 - Reclassification as proprietary corporation under Financial Administration Act 22A:9-10
 - See also*
 - Canadian National
 - Canadian Railways Employees Pension Association
 - Pension Benefits Standards Act
 - Prestations de survivants 19:10, 33
 - Relèvements en fonction du coût de la vie 19A:76
 - Remboursement des cotisations 19A:81
 - Retraite anticipée
 - Admissibilité 19A:80
 - Conséquences 19:11
 - Retraite différée 19:31-2; 19A:80
 - Service reconnu 19A:78
 - Syndicats, demandes 19:6-7
 - Transféré VIA Rail 19:26, 29-30
 - Transférabilité 19:34-5; 19A:65-6, 82
 - Recommandations 19A:72-3
 - Retraite, raisons pour 19A:53
 - Retraite anticipée 19:11; 19A:52
 - Encouragement 19:12
 - Raisons 19:23-4
 - Syndicat, agent de négociation des employés 22:16-7
 - Voir aussi*
 - Canadian Railways Employees Pension Association
 - Canadien Pacifique
 - Normes de prestations de pensions, Loi
 - Normes de prestations de pensions, Règlements
- Canadien National—Canadien Pacifique, Loi**
- Définitions
 - «Chemins de fer nationaux» 22A:7
 - «Compagnie nationale» 22A:7
- Canadien Pacifique**
- Employés, salaires, prestations, historique 22:19-20
 - Pension, régime
 - Déficit actuariel, paiement, extension 60 ans
 - Conséquences 22:12-3
 - Indexation, conséquences 22:11-2
 - Surplus dû par compagnie 22:11-4
 - Reclassement parmi corporations de propriétaires sous Loi de l'administration financière 22A:9-10
 - Voir aussi*
 - Canadian Railways Employees Pension Association
 - Canadien National
 - Normes de prestations de pensions, Loi
 - Normes de prestations de pension, Règlements
- Canadiens**
- Mortalité, taux, statistiques 8:27, 40; 8A:136, 144
- «Carrière en phase»**
- Définition 2:13
- Chambre de commerce du Canada et Association des manufacturiers canadiens**
- Exposé, discussion 15:5-27
 - Mémoire 15A:28-40
 - Recommandations 15A:39-46
- Chambre des communes**
- Femmes, participation, discussion 16:16-7
- Chômage**
- Chômeurs, nombre selon groupe d'âge et sexe 21:14

Pension Benefits Standards Regulations

Canadian Pension Conference

Brief 9A:99-107
 Summary 9A:99
 Historical background 9A:99-100
 Statement, discussion 9:27-45
 Union participation 9:35-6

Canadian Pensioners Concerned Incorporated

Brief 18A:1-5
 Creation 5:24
 Purpose 18A:1
 Statement, discussion 18:5-19

Canadian Psychiatric Association

Statement, discussion 7:5-26

Canadian Railways Employees Pension Association

Brief 22A:1-17
 Pension Benefits Standards Regulations, orders in council, criticism 22A:6, 8-14
 Recommendations 22A:16-7
 Statement, discussion 22:5-21
See also
 Canadian National
 Canadian Pacific
 Pension Benefits Standards Act
 Pension Benefits Standards Regulations

Canadian Teachers' Federation

"Class of 2001", report 4:41-2
 Pensions, committee, study 4:26
 Statement, discussion 4:25-44
See also
 Teachers

Canadians

Deaths, sudden, statistics 8:27, 40; 8A:136, 144

Career Assignment Program

Financial requirements 2:42
 Purpose 2:42-3
 Selection process 2:41-2

Class of 2001

Canadian Federation of Teachers, Statistics Canada, report 4:41-2

Clements, Ken, Director of Finance, Association of Universities and Colleges of Canada

Discussion 12:13, 16-7, 21

Cofirentes Report

Deferred annuities, recommendation 12A:3
 Excerpt 12A:4

Collins, Hon. Harold A., Minister of Social Services, Newfoundland and Labrador

Brief 23A:1-12

Femmes, taux élevé 21:13-4
 Hommes, plus que 14 semaines, graphique 6A:174
 Taux
 Graphique 6A:140
 25 ans, pourcentage 3:28
Voir aussi
 Assurance-chômage

Classe de 2001

Fédération canadienne des enseignants, Statistique Canada, rapport 4:41-2

Clements, M. Ken, directeur des finances, Association des universités et collèges du Canada

Discussion 12:13, 16-7, 21

Cofirentes, rapport

Extrait 12A:24
 Rentes différées 12A:23

Collins, hon. Harold A., ministre des Services sociaux, Terre-Neuve et Labrador

Mémoire 23A:44-57
 Discussion 23:5-6

Colombie-Britannique, Province

Retraite obligatoire, enfreint Code provincial droits de personne, décision 2:7-8

Commission canadienne des droits de la personne

Bureaux régionaux 10:42
 Commissaires, employés 10:42
Conference Board in Canada, étude sur retraite obligatoire 10:34; 10A:74
 Discrimination selon âge, plainte, procédure 10:39-40
 Exposé, discussion 10:32-43
 Mémoire 10A:70-85
 Références 10A:79
 Pensions, régimes, règlement admissibilité 8A:81-2
 Pouvoirs 10A:72-3
 Retraite obligatoire, opinion 10:34-5; 10A:78

Commission de la fonction publique

Exposé, discussion 2:24-43

Commission de l'emploi et immigration Canada

Centre de main-d'œuvre, rôle 3:39-43
 Cours de formation au-delà 65 ans 3:31-2
 Discrimination âge, responsabilités en cas de 3:42-3
 Emplois, placement 3:39-43
 Nombre 3:43
 Exposé, discussion 3:26-44
 Programmes de subvention pour jeunes 3:35
 Services d'emploi, au-delà 65 ans, utilisation 3:27, 29-30

Confédération des syndicats nationaux

Exposé, discussion 12:24-47
 Membres 12:25
 Mémoire 12A:20-39
 Liste, tableaux 12A:21

Discussion 23:5-6

Confederation of National Trade Unions

Brief 12A:1-29

List of tables 12A:2

Recommendations 12A:18-9

Table of contents 12A:2

Members 12:25

Statement, discussion 12:24-7

Conference Board in Canada

Canadian Human Rights Commission, joint study 10:34; 10A:31

Historical background 1:25-6

Consolidated Revenue Fund

Pension contributions 22A:15

Consumer Price Index

Pensioners index instead of, proposal 18:22, 28-9; 18A:9-10; 23A:41-2; 24:7; 24A:3-4

Cottreau, Hon. Ernest G., Senator (South Western Nova)

Mandatory Retirement 4:43; 5:25; 7:31-2; 14:13; 17:14-5, 39; 18:17-8, 37; 20:21, 41; 23:19-21, 29-30, 43; 24:17-8

Council of Canadian Personnel Associations

Brief 2A:1-18

Bibliography 2A:18

Table of contents 2A:2

Composition 2A:3

Statement, discussion 2:5-24

Survey *re* abolition mandatory retirement 2:11, 13-4, 20-1; 2A:7-8, 11-3

Council on Aging of Ottawa-Carleton

Accomplishments 16:6; 16A:9, 12-3

Brief 16A:1-14

Summary 16A:2

Table of contents 16A:3

Funding 16A:14

Historical background, development 16:6-7; 16A:9-10

Liaison with other organizations 16A:14

Membership 16:5, 8; 16A:13

Objectives, role 16:5-7; 16A:9

Statement, discussion 16:5-21

Structure and relationships, diagram 16A:11

Terms of reference 16A:12

Council on Community Health

Retired people, activities suggested 4:10

Coward, L. E., Exec. Vice-President and Director, William Mercer Ltd.; rep. Canadian Chamber of Commerce and Canadian Manufacturers' Association

Discussion 15:11, 14, 20-3, 25-7

Quote 22:9-10

Statement 15:9

Recommandations 12A:38-9

Table des matières 12A:21

Conference Board in Canada

Commission canadienne droits personne, étude sur retraite obligatoire 10:34; 10A:74

Historique 1:25-6

Conférence canadienne sur vieillissement (1966)

Conclusions 1:9

Conseil canadien de développement social

Exposé, discussion 11:5-27

Historique 11:7-8

Mémoire 11A:38-81

Recommandations 11A:56, 63, 68-71, 73-81

Table des matières 11A:39

Conseil consultatif de la situation de la femme

Exposé, discussion 24:26-44

Membres 24:38, 44

Recommandations 24:29

Conseil de la santé communautaire

Personnes retraitées, activités 4:10

Conseil des aînés d'Ottawa

Exposé, discussion 14:17-36

Historique 14:35-6

Membres 14:27

Mémoire 14A:35, 54-78

Contenu, résumé et recommandations 14A:55-6

Programmes de création d'emplois 14:28

Questionnaire pour personnes âgées 14A:35

Réponses 14:19, 21, 24-5, 29; 14A:60, 64-5, 71

Nombre 14:19

Conseil des personnes de l'âge d'or

Activités 3:18

Conseil planification sociale d'Ottawa

Docteurs, attitudes envers personnes âgées, extrait 4:9

Conseil sur le vieillissement d'Ottawa-Carleton

Accomplissements 16:6; 16A:8, 71-2

Attributions 16A:71

Composition 16:5, 8; 16A:72

Exposé, discussion 16:5-21

Financement 16A:73

Mémoire 16A:55-73

Résumé 16A:56

Table des matières 16A:56-7

Objectifs, rôle 16:5-7; 16A:68

Origines, formation 16:16-7; 16A:68-9

Relations avec autres organisations 16A:73

Structure et relations, diagramme 16A:70

Cottreau, hon. Ernest G., sénateur (South Western Nova)

Retraite obligatoire 4:43; 5:25; 7:31-2; 14:13; 17:14-5, 39; 18:17-8, 37; 20:21, 41; 23:19-21, 29-30, 43; 24:17-8

Croll, Hon. David, A., Senator (Toronto-Spadina), Committee Chairman

Mandatory Retirement 1:5-6, 16, 19, 23, 25-6, 28-35, 37, 45-51, 53; 2:5, 13, 16, 18, 22-4, 27, 29-32, 34-6, 43; 3:5-10, 12-3, 15-21, 24-6, 29, 35-7, 39, 41-4; 4:5, 10, 12, 17-9, 21-31, 34, 37-41, 44; 5:5, 17-24, 26-30; 6:5, 7, 11-2, 17-26, 28, 30-3, 36-45; 7:5-6, 8, 14, 16, 18-9, 21-6, 30-4; 8:5, 11, 16-7, 19, 23, 25-6, 31-41; 9:5, 14-6, 18-21, 23-4, 26-7, 29-31, 34, 40-5; 10:6, 13, 21, 25-8, 32, 35-6, 38, 40-1, 43; 11:5-6, 9, 11-5, 20-7; 12:5, 7, 12-3, 15-9, 21-4, 30, 37-40, 44, 47; 13:5-7, 10-1, 13-4, 19-27; 15:5, 8, 11-7, 19-27, 31, 33-5, 37-46; 16:5, 7-8, 11-2, 15, 17, 20-1, 23, 25-7, 32, 34-8, 40; 17:5, 7, 10-2, 16-21, 23-4, 26, 29-30, 39-45; 18:5, 15-21, 23, 25, 27, 29-37; 19:5, 8, 10-1, 14-22, 24, 26-7, 31, 33-8, 46-50, 54-5; 20:5, 10, 12-24, 29-35, 43-8; 22:5-8, 10-1, 15-9, 21, 24, 27-33; 23:5-9, 11-2, 15, 17-22, 24, 26-7, 29-31, 33-9, 43; 24:5-7, 9-10, 12-20, 22-6, 30-1, 34-5, 37-8, 41-4

Crothers, Robert, President, Ottawa Professional Firefighters Association, Member, Ontario Professional Firefighters Association

Discussion 20:30-1

Dagenais, Vincent, Economist, Confederation of National Trade Unions

Discussion 12:35-6, 39-44

De Fazio, P. J., President, Ontario Professional Firefighters Association

Discussion 20:29-35

Letter to Hon. Bette Stephenson, Minister of Labour, Ont., re retirement age for firefighters 20:24-5

Statement 20:23-8

Dennis, Peter A., President, Association of Canadian Pension Management

Discussion 5:14-30

Statement 5:5-13

Dependency ratios

Concept 6A:33

Dependent, definition 6:7; 6A:10-1

Dependents

Transfer income ratio

Definition 6:8, 10; 6A:10-1, 24

Table 6A:73-5

Economic dependency burden 6A:34

Definition 6:10; 6A:10-1

Demographic pressure 6A:29-30

Explanation 6A:24-6

Labour force participation rates, table 6A:77

Manpower dependency ratios, assumptions underlying projection 6A:39-42

Measurement difficulties and procedure 6A:35-6

Measures selected for determining 6A:37-8

Old age dependency, chart 6A:83-4

Patterns 6A:27-8

Population dependency, definition 6:10; 6A:10-1, 25

Population dependency ratio

Coward, M. L. E., vice-président exécutif et directeur, William M. Mercer Ltd.; rep. Chambre de commerce du Canada et Association des manufacturiers canadiens

Citation 22:9-10

Discussion 15:9, 11-2, 14-5, 20-3, 25-7

Création d'emplois, programmes

Personnes âgées 14:28

Crédits fiscaux provinciaux

Description 9A:78

Croll, hon. David A., sénateur (Toronto-Spadina), Président du Comité

Retraite obligatoire 1:5-6, 16, 19, 23, 25-6, 28-35, 37, 45-51, 53; 2:5, 13, 16, 18, 22-4, 27, 29-32, 34-6, 43; 3:5-10, 12-3, 15-21, 24-6, 29, 35-7, 39, 41-4; 4:5, 10, 12, 17-9, 21-31, 34, 37-41, 44; 5:5, 17-24, 26-30; 6:5, 7, 11-2, 17-26, 28, 30-3, 36-45; 7:5-6, 8, 14, 16, 18-9, 21-6, 30-4; 8:5, 11, 16-7, 19, 23, 25-6, 31-41; 9:5, 14-6, 18-21, 23-4, 26-7, 29-31, 34, 40-5; 10:6, 13, 21, 25-8, 32, 35-6, 38, 40-1, 43; 11:5-6, 9, 11-5, 20-7; 12:5, 7, 12-3, 15-9, 21-4, 30, 37-40, 44, 47; 13:5-7, 10-1, 13-4, 19-27; 15:5, 8, 11-7, 19-27, 31, 33-5, 37-46; 16:5, 7-8, 11-2, 15, 17, 20-1, 23, 25-7, 32, 34-8, 40; 17:5, 7, 10-2, 16-21, 23-4, 26, 29-30, 39-45; 18:5, 15-21, 23, 25, 27, 29-37; 19:5, 8, 10-1, 14-22, 24, 26-7, 31, 33-8, 46-50, 54-5; 20:5, 10, 12-24, 29-35, 43-8; 22:5-8, 10-1, 15-9, 21, 24, 27-33; 23:5-9, 11-2, 15, 17-22, 24, 26-7, 29-31, 33-9, 43; 24:5-7, 9-10, 12-20, 22-6, 30-1, 34-5, 37-8, 41-4

Crothers, M. Robert, président, Ottawa Professional Firefighters Association, membre, Ontario Professional Firefighters Association

Discussion 20:30-1

Dagenais, M. Vincent, économiste, Confédération des syndicats nationaux

Discussion 12:35-6, 39-44

Déclaration des droits, Manitoba

Discrimination en raison âge, interdiction 7:16

Déclaration des droits des personnes âgées

Âge, définition nécessaire 7:17

Dispositions 7:10; 7A:48-9, 73-6

Proposition, raisons 7:9-10

De Fazio, M. P. J., président, Ontario Professional Firefighters Association

Discussion 20:29-35

Exposé 20:23-8

Lettre envoyée à l'hon. Bette Stephenson, ministre du Travail, Ont., concernant âge de retraite pour pompiers 20:24-5

Défense nationale, ministère

Accréditation civile pour travaux militaires, programme 1:50

Exposé, discussion 1:38-53

Assumptions underlying projection 6A:39-42
 Range, table 6A:71-2
 Total, chart 6A:83-5

Deschatelets, Hon. Jean-Paul, Senator (Lauzon)

Mandatory Retirement 1:16-9, 34, 43-5, 53; 2:7, 20-1, 26, 31, 33, 35; 3:7, 9-11, 25, 29-31, 36-7, 43; 5:13-7, 21; 6:7, 12, 25-8, 33-4; 7:6, 14-9, 25, 31-3; 8:7-10, 20-3, 25-6, 35-6, 39-40; 9:10-8, 24-6, 29-31, 42-5; 10:13-4, 23, 30, 38-40; 11:7-10, 24; 12:8-15, 19, 25, 28, 33-7, 40, 42; 13:7, 11, 16-9, 27; 14:7-11, 14, 16-7, 27-30; 15:8-15, 27, 33, 35, 38, 42, 45; 16:8-12, 16, 19, 24, 31; 17:5, 7, 9-12, 20-3, 25-6, 34-7, 44; 19:14-8, 31-2, 35, 50-1, 53-4; 20:6-12, 17, 22, 31-3, 39, 46, 48; 21:10; 22:5-8, 11-4, 17-8, 32; 23:5, 11-7, 31-5, 40

Desruisseaux, Hon. Paul, Senator (Wellington)

Mandatory Retirement 5:23

Divorces

Maintenance for women, children, difficulties in obtaining 24:41-2
 Number 24:41

Double Ghetto 24:42-3

Dovolos, Dr., University of Notre Dame

Firefighters, hazards inhalation noxious fumes, report 20A:67

Duguay, Leo, President, Canadian Teachers' Federation

Discussion 4:29-34, 37-44
 Statement 4:25-6

Dulude, Louise

Women and Aging, excerpt 16A:45

Dussault, Reverend Maurice, o.m.i., Vice-Chairman, Council on Aging of Ottawa-Carleton

Discussion 16:9-11, 14
 Statement 16:5-7

Educational system

Responsibilities, prepare students for work 2:19, 22

Employees

Canada, United States, working in, benefits 1:29-30
 Negative attitude toward work 13:6; 13A:8
 Social security benefits, working after age 65 1:22-4

Employers

Age discrimination, would not admit 3:42
 Discretion to determine employees' retirement 17:8; 23A:9
 Responsibilities 2:19-20
 Responsibilities towards employees facing retirement 21:26
 Retirement
 Arrangements 3:20
 Flexible
 Advantages 1:21-2
 Difficulties 1:19
 Mandatory 1:13-4

Personnel

Civil 1:39-40

Service, durée 1:43-4

Militaire

Civil, différences 1:38, 44

Retraite 1:40-3, 50-1

Placement civil anciens militaires, programme d'aide 1:46, 48-9, 51

Voir aussi

Forces canadiennes

Dennis, M. Peter A., président, Association of Canadian Pension Management

Discussion 5:14-30

Exposé 5:5-13

Deschatelets, hon. Jean-Paul, sénateur (Lauzon)

Retraite obligatoire 1:16-9, 34, 43-5, 53; 2:7, 20-1, 26, 31, 33, 35; 3:7, 9-11, 25, 29-31, 36-7, 43; 5:13-7, 21; 6:7, 12, 25-8, 33-4; 7:6, 14-9, 25, 31-3; 8:7-10, 20-3, 25-6, 35-6, 39-40; 9:10-8, 24-6, 29-31, 42-5; 10:13-4, 23, 30, 38-40; 11:7-10, 24; 12:8-15, 19, 25, 28, 33-7, 40, 42; 13:7, 11, 16-9, 27; 14:7-11, 14, 16-7, 27-30; 15:8-15, 27, 33, 35, 38, 42, 45; 16:8-12, 16, 19, 24, 31; 17:5, 7, 9-12, 20-3, 25-6, 34-7, 44; 19:14-8, 31-2, 35, 50-1, 53-4; 20:6-12, 17, 22, 31-3, 39, 46, 48; 21:10; 22:5-8, 11-4, 17-8, 32; 23:5, 11-7, 31-5, 40

Desruisseaux, hon. Paul, sénateur (Wellington)

Retraite obligatoire 5:23

Divorces

Nombre 24:41

Pension alimentaire pour femmes, enfants, difficultés d'obtenir 24:41-2

Double Ghetto 24:42-3

Dovolos, Dr., University of Notre Dame

Pompiers, dangers de l'inhalation des vapeurs nocives, rapport 20A:85-7

Droits de la personne

Législation interdit discrimination fondée sur âge 1:9; 8A:81-2

Retraite obligatoire, rapport avec 15A:36

Droits de la personne, Loi canadienne

Art. 2—Égalité des chances 10:33; 10A:71

Art. 3—Discrimination interdite 10A:71

Art. 9(2)—Pratiques en matière retraite 10:33; 10A:72

Art. 14(c)—Âge retraite 10:33; 10A:72

Art. 22(1)(b)—Programmes recherche 10A:73

Art. 22(1)(e)—Plaintes, recommandations 10A:72-3

Art. 47(2)—Rapports au ministre 10A:73

Modifications proposées 10:35-6; 10A:74

Duguay, M. Léo, président, Fédération canadienne des enseignants

Discussion 4:29-34, 37-44

Exposé 4:25-6

Abolition, require assessment of employees 3:34; 23A:9
Retirement negotiations, priorities 15:10

Employment Standards Act

Firefighters, exemptions 20:33

Enterprises, small, medium sized

Attitudes toward senior citizens 13:11
Contributions to social welfare 13:14
Pension plans
Cost 9:22-3; 13:13; 24:18
Difficulties in establishing 9:22-3; 24:18
Provisions 9:22-3; 13:8-9, 11-2
Responsibilities toward employees 13:12-3
Personnel relationships 13:5
Retirement age extension, effects 15:14
Types of employees 13:5; 13A:8

Ewing, Robert P., President, Bankers Life and Casualty Co., Northbrook, Illinois

Non-mandatory retirement policies, comments 9:34; 9A:105-6

Fairweather, Gordon, Chief Commissioner, Canadian Human Rights Commission

Discussion 10:37-43
Statement 10:32-6

Family

Traditional role changed 4:10

Family allowances

Universality, changes 4:40-1; 11:23-4

Federal Government

Mandatory retirement for physicians, legislation 4:24

Federal Senior Citizens' Ombudsman

Proposal 5:6, 13, 20-1, 27

Federal Superannuates National Association

Background 18:24-5; 18A:7
Brief 18A:6-16
Statement, discussion 18:20-37

Fennel, Dudley, President, T. & A. Associates

Indexing of pensions, comments 18:7

Fertility rates

Balance of population to be maintained, rate needed 6:42-3
Historical and projected, 1921-71, 2016-21 6A:88
Levels
Future 6:11-2, 29
Present 6:11, 28
Resurgence, relative importance 6A:30-1
Significance 6:29
Summary of assumptions, table 6A:76

Financial Administration Act

CPR reclassification as proprietary corporation 22A:9-10

"Crown corporations", definition 22A:7

Dulude, Louise

Vieillir au féminin, extrait 16A:105

Dussault, Révérend Maurice, o.m.i., vice-président, Conseil sur le vieillissement d'Ottawa-Carleton

Discussion 16:9-11, 14
Exposé 16:5-7

Employés

Attitude négative à l'égard du travail 13:6; 13A:52
Canada, États-Unis, travaillant deux pays, prestations 1:29-30
Prestations sécurité sociale, continuent travailler au-delà 65 ans, conséquences 1:22-4
Retraite, arrangements 3:20

Employeurs

Discrétion pour déterminer retraite pour employés 17:8; 23A:54
Discrimination, âge, n'admettent pas 3:42
Politiques de retraite, priorités 15:10
Responsabilités 2:19-20
Responsabilités envers employés face à la retraite 21:26
Retraite
Flexible
Avantages 1:21-3
Difficultés 1:19
Obligatoire 1:13-4
Suppression, exige évaluation employés 3:34; 23A:54

Employment Standards Act

Pompiers, exemptions 20:33

Enseignants

Âgés 25-35 ans, pourcentage 4:26
Enseignement, quittent, retournent 4:32-3
Évaluation, méthodes 4:43
Pensions, versement, travaillent au-delà 65 ans 4:35-6, 38, 40
Permanence d'emploi, explication 4:43
Quittent, conséquences pour pensions 4:32-3
Retraite
Admissible, nombre 4:31
Anticipée 4:41
Flexibilité 4:31
Obligatoire 4:34-5
Suppression, conséquences 4:43
Surplus, résulte meilleure qualité 4:41-2
Voir aussi
Fédération canadienne des enseignants

Entreprises, petites et moyennes

Âge de retraite, extension, conséquences 15:14
Attitudes envers personnes âgées 13:11
Contributions au bien-être social 13:14
Pensions, régimes
Coût 9:22-3; 13:13; 24:18
Dispositions 9:22-3; 13:8-9, 11-2; 24:18
Responsabilités envers employés 13:12-3
Relations avec personnel 13:5

Financial Post

Article *re* indexing of pensions 9A:102-4

Findlay, Sue, Vice-President, Canadian Advisory Council on Status of Women

Discussion 24:31-2, 34-6, 38, 40-4

Statement 24:26-7

Fire Departments Act, Ontario

Full time firefighter, definition 20:23

Pensions, provisions for defining, determining 20:25

Firefighters

Article *re* stress, excerpts 20A:65

Board of inquiry result of alleged age discrimination 20:26; 20A:62-3

Compulsory medical examination, discussion 20:29, 34

Deaths, injuries

Difficulty in proving work related 20:31

Statistics 20:27; 20A:63-4

Deaths in line of duty 20:27

Average age 20:31

Full time, definition 20:23

Hazards of firefighting from environmental exposure to wastes from fire 20A:65-6

Heart disease, high rate 20A:66-7

Mandatory retirement, abolition, effects 20:29-30

Ont. Human Rights Commission, interventions *re* retirement age 20:24-6, 32; 20A:56-7, 60-1

Pension plan, establishment 20A:55

Pensions based on last 5 years of service 20:30-1

Retirement

Age 50, average pension 20:30

Age 60, agreement 20A:55-6, 59

Salary, average 20:30

Fournier, Hon. Edgar E., Senator (Madawaska-Restigouche), Committee Deputy Chairman

Mandatory Retirement 1:20; 2:24, 33, 36, 40; 3:9, 18, 20, 31-2, 37; 4:10-1, 41; 5:21-3, 25, 27, 30; 6:13, 42; 9:5, 20, 29; 10:17-8, 31, 42; 11:9, 16, 27; 12:11, 20, 22, 24-5, 32-3, 39, 42-3, 45-7; 13:20-1; 14:5, 7, 13, 15, 17, 19, 27, 34-6; 17:11-3, 16, 28, 37-8; 18:13-5, 23, 25; 19:26-8, 33, 47, 55; 20:15, 22-3, 29-30, 37-8, 41, 43, 48; 21:5-6, 15, 26-7; 22:11, 18, 25, 27, 31-2; 23:21, 24, 41; 24:15-6, 31, 34, 38, 44

Fournier, Hon. Michel, Senator (Restigouche-Gloucester)

Mandatory Retirement 10:26-7; 20:22, 46

France

Contributions to pension plans, chances of recovering 13A:33

Objections to law on retirement, 1850 13A:15-6

GAINS

See

Guaranteed Annual Income Systems

Types d'employés 13:5; 13A:51-2

Épargnes

Gouvernement, programmes, réduction, stimulants pour 11:17-8, 21-2

Espérance de vie

Autochtones 12:45

Changements 1:32

Dépend du travail avant retraite 12:29

Différences des catégories socio-professionnelles, conséquences 13A:74-5

Évolution 13A:62

Femmes, vivent plus longtemps, relation participation population active 4:14-5

Hommes, femmes

A naissance 4:14-5; 8:37

Différences 6:27-8, 31, 40-1; 6A:108-10

Inégalités sociales de mortalité selon catégorie socio-professionnelle, hommes 25-64 ans, tableau 13A:75

Mortalité, hommes, selon milieux socio-professionnels 12A:31

Naissance, 65 ans, observations et projections, graphique 6A:178-9

Personnes au-delà 65 ans 5:23; 7:19

Sciences de l'hygiène, effets sur mortalité 8A:151

Taux de survie, individus désirent continuer à travailler 8:34-5; 8A:145-6, 151

Troisième âge, accrue 4:13-4

États-Unis

Âge de retraite, législation 1:10, 29; 2A:4; 3:30-1; 4:6; 5:7, 18; 9:17, 21, 31; 10:30; 15:10-1

Assurance-maladie, conséquences 9:32-3

Cadres 17:19-20

Corporations canadiennes, conséquences 9:42-3

Pompiers fédéraux, exemption 20:28, 32

Qualification of employment, exemptions 20:32

Répercussions financières 15:10

Compagnies, participation aux bénéfices, programme 9:43; 9A:106

Emploi, plein, objectif 3:31

Employés, travaillent au-delà 65 ans 1:45; 2:14, 16; 9:28; 19A:51

Fonctionnaires, salaires, indexation 15:40

Guaranty Corporation Pension Benefit, but 9:24-5, 37

Haute direction, retraités 9:32

Institutions post-secondaires, exemptées législation sur retraite 2:6-7; 16:29

Passif actuariel des régimes de pensions 22:15

Pension réduite pour protéger conjoint, législation 9:23

Pensions, régimes, rejette indexation 9A:104

Personnes retraitées, nombre, en relation avec travailleurs 9:30-1

Règlements sur santé, sécurité au travail 19:47

Retraite anticipée

Raisons 9:28

Statistiques 9:28

Tendance change 9:29

Secteur privé, pensions

GIS*See*

Guaranteed Income Supplement

Gallant, Edgar, Chairman, Public Service Commission

Discussion 2:28-33, 35-43

Statement 2:24-7

Gallup poll

Canadian workers expect to continue working beyond age 65, percentage, reasons 13:17

Geekie, D. A., Director of Communications, Canadian Medical Association

Discussion 4:12, 19, 23-4

General Motors Corporation

Retirement trends 9:28

George Weston Ltd.

Background 17:30

Employees

Number 17:35

Retirement age 17:36

Pension plans, variety 17:36

Statement, discussion 17:30-45

Take-over small businesses consequences for pension plans 17:38

Geriatrics

Specialty needed 7:7, 15; 7A:4, 12-3; 8:33-4, 38; 8A:158-60; 24:11, 14; 24A:8-9

See also

Physicians

Gerontology

Education, research 8:31; 8A:140, 161-2

Giesinger, R. T., Canadian Institute of Actuaries

Discussion 9:20-6

Gilliss, Mrs. Geraldine, Director, Research and Information Services, Canadian Teachers' Federation

Statement 4:26-44

Globe and MailArticle *re* aging labour force, excerpt 20:17-8**Goble, Norman, Secretary-General, Canadian Teachers' Federation**

Discussion 4:43-4

Godfrey, Hon. John Morrow, Senator (Rosedale)

Mandatory Retirement 11:12-4, 16, 21-4

Gourdeau, Dr. Robert, Immediate Past President, Canadian Medical Association

Discussion 4:11, 15-8, 21, 25

Indexation 15:40

Protection législation 8A:136, 142

Secteurs public, privé, changements dans âge retraite, conséquences 8:9

Sécurité sociale, versement 4:39

Indexation 15:40

Syndicat travailleurs auto, dispositions pour retraite 9:28

États-Unis-Canada

Employés travaillent deux pays, prestations 1:29-30

Étudiants, niveau post-secondaire

Âge retraite, attitudes 7:27-8; 15:16

Attitudes envers personnes âgées 7:31-2

Emploi, discrimination 7:28-9, 33-4

Ewing, M. Robert P., président, Bankers Life and Casualty Co., Northbrook, Illinois

Retraite non obligatoire, commentaires 9:34; 9A:105-6

Fairweather, M. Gordon, commissaire en chef, Commission canadienne des droits de la personne

Discussion 10:37-43

Exposé 10:32-6

Famille

Rôle traditionnel, changement 4:10

Fécondité, taux

Équilibre population, maintien, taux nécessaire 6:42-3

Importance relative 6A:121-3

Indices synthétiques 6A:180

Niveaux

Actuel 6:11, 28

Futur 6:11-2, 29

Résumé hypothèses 1981-2021, tableau 6A:168

Signification 6:29

Fédération canadienne d'entreprises indépendantes

Exposé, discussion 13:5-14

Historique 13A:6-7, 50-1

«Mandat», processus pour informer membres sur projets de loi

Âge de retraite, discussion 13:7-8; 13A:45

Explication 13:6-7

Membres moins 15 employés 13:9

Mémoire 13A:45-53

Table des matières 13A:49

Mémoire à Commission royale sur les pensions en Ontario concernant régimes de pensions 13:9

Fédération canadienne des enseignants

«Classe de 2001», rapport 4:41-2

Exposé, discussion 4:25-44

Pensions, comité, étude 4:26

Voir aussi

Enseignants

Grebeldinger, Gary, Director of Personnel, Michelin Tires of Canada Ltd.

Discussion 19:47-55
Statement 19:37-47

Gryfe, Dr. C.I., Assistant Professor, Dept. of Medicine, Univ. of Toronto

Discussion 4:13-5, 17-8, 21-2

Guaranteed Annual Income Systems

Eligibility 9A:35
Provinces 9A:35-6
Purpose 9A:34

Guaranteed Income Supplement

Benefits, payment 9A:32
Eligibility 9A:31-2
Increase, women, consequences 10:19
Recipients earning money, reduction 14:30
Senior citizens, percentage obtaining 18:5; 21:16

Guillemond, Ann-Marie, Sociologist

Productive period of existence, quote 12A:14

Haidasz, Hon. Stanley, Senator (Toronto-Parkdale)

Mandatory Retirement 4:22, 25, 27; 8:31-2; 9:24, 35-6;
10:24, 36-8; 14:31-4; 16:37-8; 19:33; 21:24-5; 24:22-3

Hallsworth, Kenneth, Vice-President, Ford Motor Co. of Canada; Rep. Canadian Chamber of Commerce and Canadian Manufacturers' Association

Discussion 15:10, 14, 26
Statement 15:6-7

Hamilton Fireman's Benefit Fund

Mandatory retirement age 20A:55
Pension plan, establishment 20A:55

Hanes, E., Chief, Pensions Section, Labour Division, Statistics Canada

Discussion 6:17, 19-22, 25, 30-2
Statement 6:12-7

Harkness, A. J., Vice-President, Rockwell International of Canada Ltd.

Discussion 14:7-16
Statement 14:5-7

Hastings, Elliott, Chairman, Pension Committee, Ontario Professional Firefighters Association

Discussion 20:29

Havens, Betty, Member, Canadian Association on Gerontology; Research Director, Dept. Health and Community Services, Manitoba

Discussion 8:35-6, 38, 40

Health

Concept 4:17
Ill, mental, physical, result of retirement 4:18, 20-1

Fédération des associations canadiennes du personnel

Composition 2A:3
Enquête, suppression retraite obligatoire 2:11, 13-4, 20-1;
2A:7-8, 11-3
Exposé, discussion 2:5-24
Mémoire 2A:1-18
Bibliographie 2A:18
Table des matières 2A:2

Femmes

Chambre des communes, participation 16:16-7
Chômage, effets 21:13-4
Emplois, discrimination, âge, sexe 8A:143-4; 16A:61-2
Espérance vie, relation participation population active 4:14-5
Familles dirigées par 21:13
Pauvreté, vivent en 21:12-4; 24:27-8
Pensions, régimes
Dispositions 6:30-2; 9:22; 10:8; 10A:50-1, 57; 11A:60-1;
13:24-5; 16A:61-3; 18:6; 24:19, 28, 36-7; 24A:4
Participation 16A:62
Pourcentage couvert 24:37
Prestations de survivants 18:6; 24:19, 28, 36-7, 42; 24A:4
Privés, prestations pour veuves 10A:14-5; 11A:20;
16A:62-3
Pensions pour ménagères 24:29, 31-4
Reconnaissance de contributions 24:32-3
Régime de pensions du Canada, discrimination 7:14; 7A:71;
10:19, 31; 11A:63; 21:14-5
Sécurité économique, difficultés d'obtenir 24:28
Travail de maison, valeur 24:33-4, 37-40
Crédit de retraite 24:39
Inclus dans PNB, proposition 24:37-8
Travaillent en dehors maison, raisons 24:42

Fennel, M. Dudley, président, T. & A. Associates

Indexation des pensions, commentaires 18:7

Financial Post

Indexation pensions, article 9A:102-4

Findlay, M^{me} Sue, vice-présidente, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme

Discussion 24:31-2, 34-6, 38, 40-4
Exposé 24:26-7

Fire Departments Act, Ontario

Pensions, dispositions pour définir, déterminer 20:25
Pompier employés temps partiel, définition 20:23

Fonction publique

Cessations d'emploi 2:31-2, 36
Discrimination, âge 2:33-4
Emplois temps partiel pour personnes âgées, devrait offrir 5:15
«Fonction publique et intérêts du public», propositions 2:37-8
Fonctionnaires retraités, travaux par contrat 2:40-1
Groupes sous-représentés, participation accrue 2:32, 37
Institutions post-secondaires, recrutement 2:43
Pension, montant, facteur décision retraite 2:30

Health and Welfare Canada

- Brief 10A:1-26
- Contents 10A:2
- Bureau on aging, role 10:25, 31-2; 16A:8
- Retirement survey, statistics 10:8, 24; 10A:8, 18; 11A:5-6, 8, 15, 25-7, 29, 34; 23A:11; 24:28
- Statement, discussion 10:6-32

Health care

- Hospitalisation
- Patient days, over age 65 4:6, 15; 7A:20-1
- Reasons 4:15

Health Care for the Aged

- Ontario Council of Health 21:7

Heslin, Dan, Director, Employee Benefits Program, Pittsburg PA., Rockwell International of Canada Ltd.

- Discussion 14:8, 10

Hoey, Al, Executive Member, Ottawa Senior Citizens' Council

- Discussion 14:35-6

Hoffman, David, Executive Director, Institute for Research on Public Policy

- Discussion 13:17-21, 23-4
- Statement 13:14-6

Hoffman, David, President, International Federation on Aging

- Mandatory retirement relationship to health, views 21:11-2

Horigan, Daniel, Director, National Affairs, Canadian Federation of Independent Business

- Discussion 13:6-14
- Statement 13:5-6

Hothersall, Edwin, Executive Secretary-Treasurer, Ontario Professional Firefighters Association

- Discussion 20:33

House of Commons

- Women, participation 16:16-7

Human rights

- Legislation prohibiting age discrimination 1:9; 8A:15-6
- Mandatory retirement, relation to 15A:8-9

Hunisett, Stan

- Pre-Retirement Employee Planner*, manual 5:12

Hunt, K. E., Vice-President, Industrial Relations, Canadian National

- Discussion 19:7-37
- Statement 19:5-7

ILO

- See*
- International Labour Office

Pensions

- Acquisition de droits 18:36
- Conjoint survivant, protection 18:22, 27-8; 18A:30
- Indexation 15:38; 18:24; 19A:66-71
- Personnel, salaire élevé, retraite probable 2:28
- Politique de retraite flexible, extension au-delà 65 ans 18A:31-3
- Programme préparation employés pour retraite 2:35-6
- Retraite
 - Anticipée, mesures incitatives 2:26-7, 35
 - Obligatoire, suppression, conséquences 2:25-6, 30, 35
 - Salaire, pension, montant 2:29, 38-9
 - Volontaire, statistiques 6:13
- Retraite intermittente, devrait offrir 13:19

Fonds de revenu consolidé

- Pensions, contributions 22A:15

Forces canadiennes

- Composition 1:41
- Conditions emploi, aperçu 1:40-2
- Main-d'œuvre, service 1:47
- Officiers de service général, carrière, étapes 1:42-3
- Période de service 1:40-3, 52
- Personnel militaire
 - Âge départ, comparaison autres pays 1:45
 - Désire travailler après âge limite 1:45-6
 - Deuxième carrière 1:46, 51
 - Période engagement déterminée 1:44-5
 - Retraité, retourne autres ministères 1:47-8
- Retraite obligatoire
 - Officiers service général 1:41-2, 52
 - Officiers spécialistes 1:40
 - Suppression, rejet 1:45
 - Voir aussi*
- Défense nationale

Fournier, hon. Edgar E., sénateur (Madawaska-Restigouche), Vice-président du Comité

- Retraite obligatoire 1:20; 2:24, 33, 36, 40; 3:9, 18, 20, 31-2, 37; 4:10-1, 41; 5:21-3, 25, 27, 30; 6:13, 42; 9:5, 20, 29; 10:17-8, 31, 42; 11:9, 16, 27; 12:11, 20, 22, 24-5, 32-3, 39, 42-3, 45-7; 13:20-1; 14:5, 7, 13, 15, 17, 19, 27, 34-6; 17:11-3, 16, 28, 37-8; 18:13-5, 23, 25; 19:26-8, 33, 47, 55; 20:15, 22-3, 29-30, 37-8, 41, 43, 48; 21:5-6, 15, 26-7; 22:11, 18, 25, 27, 31-2; 23:21, 24, 41; 24:15-6, 31, 34, 38, 44

Fournier, hon. Michel, sénateur (Restigouche-Gloucester)

- Retraite obligatoire 10:26-7; 20:22, 46

France

- Objections, loi sur retraite, 1850 13A:59-60
- Régimes de pensions, remboursement de cotisations 13A:76

Gallant, M. Edgar, président, Commission fonction publique

- Discussion 2:28-33, 35-43
- Exposé 2:24-7

Immigration

Unemployment, correlation 3:15-6

Industrial accidents

Older age group frequency 4:16

Industrial health medicine

Employees, assessment, medical examination 4:22-3

Inman, Hon. F. Elsie, Senator (Murray Harbour)

Mandatory Retirement 9:30; 10:22-3, 42-3; 13:10; 14:11, 16, 34-5; 15:16, 24; 16:17; 17:13-4; 18:16; 19:28-9; 20:16, 18, 34; 23:7-8, 12, 17, 19; 24:12, 15, 19, 22-3

Institute for Research on Public Policy

Brief 13A:10-44
Recommendations 13A:38-44
Statement, discussion 13:14-27

Insurance plans

Abolition mandatory retirement, implications 1:15-6, 34; 4:16; 5:11; 9:20, 38-9, 41-2; 10:29; 15A:8
Accidental benefit coverage, extension beyond age 65, difficulties 4:15-6; 5:11; 9:38-9, 41-2; 15A:8
Beneficiary changes, consultation with spouse 24:40-1
Disability benefits 4:33-4; 15A:8
Retirement, flexible, implications 1:16

International Association of Firefighters

Annual Death and Injury Survey, statistics 20:27

International Labour Office

Work and Retirement, excerpts 12A:12-3, 18

James, Warren, Senior Researcher, Special Senate Committee on Retirement Age Policies

Pension plans, vesting period, statistics 17:19

Job creation programs

Senior citizens, participation 14:28

Kellogg Salada Canada Inc.

American retirement legislation, effects 20:6-7
Background 20A:3
Brief 20A:1-27
Employees
Average age at retirement, table 20A:5
Number 20A:3
Unproductive, provisions to dismiss 20:8-9
Women, number 20:18; 20A:24
Work beyond age 65
Consequences for younger employees 20:14-5
Number of requests 20:7
Facilities, sales force, statistics 20A:24
Mandatory retirement, position 20A:5-7, 17-8
Pension plan
Average employee contributions 20A:25
Contributions 20:12-3; 20A:20
Death benefits 20A:21-2
Deferred retirement, provisions 20:8

Gallup, sondage

Travailleurs canadiens s'attendant à travailler au-delà 65 ans, pourcentage, raisons 13:17

Geekie, M. D. A., directeur des communications, Association médicale canadienne

Discussion 4:12, 19, 23-4

General Motors Corporation

Retraite, statistiques 9:28

George Weston Ltd.

Employés
Âge de retraite 17:36
Nombre 17:35
Exposé, discussion 17:30-45
Historique 17:30
Pensions, régimes, variété 17:36
Succession petites sociétés, conséquences pour régimes de pensions 17:38

Gériatrie

Spécialité nécessaire 7:7, 15; 7A:45-6, 53; 8:33-4, 38; 8A:139, 158-60; 24:11, 14; 24A:8-9
Voir aussi
Médecins

Gérontologie

Enseignement, recherches 8:31; 8A:40, 161-2

Giesinger, R. T., Institut canadien des actuaires

Discussion 9:20-6

Gilliss, M^{me} Geraldine, directrice, Services recherche et information, Fédération canadienne des enseignants

Exposé 4:26-44

Globe & Mail

Article concernant vieillissement population active, extrait 20:17-8

Goble, M. Norman, secrétaire général, Fédération canadienne des enseignants

Discussion 4:43-4

Godfrey, hon. John Morrow, sénateur (Rosedale)

Retraite obligatoire 11:12-4, 16, 21-4

Gourdeau, Dr Robert, président sortant, Association médicale canadienne

Discussion 4:11, 15-8, 21, 25

Gouvernement fédéral

Retraite obligatoire pour médecins, législation 4:24

Grebeldinger, M. Gary, directeur du personnel, Pneus Michelin du Canada Ltée

Discussion 19:47-55
Exposé 19:37-47

- Development 20:20-1
 Eligibility 20A:3, 20
 Employees' average income 20A:25
 Funding 20A:15-6
 Funds, investment 20A:8-9
 Indexing 20A:13-5
 Money purchase profit-sharing
 Allocations 20:5
 Elective portion 20A:8
 Non-elective portion 20A:8
 Normal retirement age 20A:22-3
 Portability 20A:9-11
 Retiree group insurance benefits 20A:23
 Retirement benefits 20A:21
 Projection 20:19-20; 20A:26-7
 Survivor benefits 20:13-4
 Trust fund 20A:21
 Vesting 20A:11-3, 22
 Pre-retirement counselling program 20:21
 Recommendations 20:6; 20A:18-9
 Retirement age changes, consequences 20:9-10
 Retirement age negotiation between employer, employee 20:10
 Retirement policies 20:5-6; 20A:4
 Statement, discussion 20:5-22
- Kerr, Hon. George A., Provincial Secretary for Justice and Solicitor General (1974-5), Ontario**
 Letter to city of Sudbury *re* retirement age for firefighters 20A:56-7
- Kirkham, Peter, Chief Statistician of Canada, Statistics Canada**
 Discussion 6:18, 22, 35-6, 44
 Statement 6:5-6
- Knight, E. C., Manager, Corporation Personnel Services, Sherritt Gordon Mines Ltd.**
 Discussion 22:25-31
- Koyl, Leon F., M.D., Chairman, Canadian Association on Gerontology**
 Discussion 8:31-41
 Statement 8:26-31
- Labour force**
 Age discrimination 8:26; 8A:135, 140-1
 Employed, percentage of distribution by class of worker, table 6A:67
 Employees, desire to continue working beyond retirement age 2:14, 16; 3:9, 33; 6:37-9, 44; 7:20; 8:34-5; 8A:145-6, 151; 18:11, 17
 Full-time, part-time employment, percentage distribution, table 6A:44
 Handicapped workers 8:28-9; 8A:138, 149-50, 167-70
 Hazardous physical work results early retirement 8A:150-1
 Industry distribution by sex, 1961-76, tables 6A:69-70
 Males, over age 65 statistics 4:6
 Manpower shortage 1:19; 2:9; 3:38; 19:26-7; 23A:26
 Men, women, productivity 24:19
- Gryfe, Dr C. I., professeur associé, Faculté médecine, Univ. Toronto**
 Discussion 4:13-5, 17-8, 21-2
- Guillemond, Ann-Marie, sociologue**
 Période productive de l'existence, citation 12A:34
- Haidasz, hon. Stanley, sénateur (Toronto-Parkdale)**
 Retraite obligatoire 4:22, 25, 27; 8:31-2; 9:24, 35-6; 10:24, 36-8; 14:31-4; 16:37-8; 19:33; 21: 24-5; 24:22-3
- Hallsworth, M. Kenneth, vice-président, Ford Motor Co. of Canada; rep. Chambre de commerce du Canada et Association des manufacturiers canadiens**
 Discussion 15:10, 14, 26
 Exposé 15:6-7
- Hamilton Fireman's Benefit Fund**
 Âge de retraite obligatoire 20A:73-4
 Régime de pension, établissement 20A:73
- Hanes, M. E., chef, Division pensions, Direction du travail, Statistique Canada**
 Discussion 6:17, 19-22, 25, 30-2
 Exposé 6:12-7
- Harkness, M. A. J., vice-président, Rockwell International of Canada Ltd.**
 Discussion 14:7-16
 Exposé 14:5-7
- Hastings, M. Elliott, président, Comité du régime de retraite, Ontario Professional Firefighters Association**
 Discussion 20:29
- Havens, M^{lle} Betty, membre, Association canadienne de gérontologie; directrice de recherche, Dept. Health and Community Services, Manitoba**
 Discussion 8:35-6, 38, 40
- Health Care for the Aged**
 Ontario Council of Health 21:7
- Heslin, M. Dan, directeur, Programme des prestations des employés, Pittsburg PA, Rockwell International of Canada Ltd.**
 Discussion 14:8, 10
- Hoey, M. Al, membre exécutif, Conseil des aînés d'Ottawa**
 Discussion 14:35-6
- Hoffman, M. David, directeur exécutif, Institut de recherches politiques**
 Discussion 13:17-21, 23-4
 Exposé 13:14-6
- Hoffman, M. David, président, Fédération internationale sur le vieillissement**
 Retraite obligatoire, rapport avec santé 21:11-2

Motivation to work 8A:146
 Occupation distribution by sex, table 6A:68
 Older workers
 Medical status 8A:137-8, 149, 165-6
 Mental, emotional factors 8:29; 8A:138, 151-2
 Participation rate
 By sex, selected age groups, 1956-77, chart 6A:81
 Evolution 13A:24-6
 Male, 1975 and 2015, chart 13A:25
 Males, females
 Ages 3:26; 11A:5-6; 15:14-5
 Assumed, table 6A:77
 Over age 55 10A:20; 15:14-5
 Table 10A:20
 Older population
 By sex, table 6A:66
 Chart 6A:47
 Reasons 6:7, 9-10, 26-7, 32-5, 37-9, 44; 6A:9-10, 21-3
 Older workers
 Males, table 19A:33
 Medical status 8A:137-8, 149, 165-6; 21:11
 Over age 65, percentage 15:15
 Productivity and aging employee 15A:7
 Role in human life cycle, evolution 13A:27
 Senior citizens, ratio to total, table 12A:16
 Senior citizens, ratio to total world 19A:8
 Senior skilled work force trained overseas 18:11
 Skilled tradesmen, Toronto-Hamilton, percentage over age 40 19:26-7; 19A:8
 Sudden deaths, acute illnesses, causes of mobility 8:27, 36; 8A:136, 144-5; 23A:8-9
 Turnover, statistics 3:38-9
 Women, participation 24:42
 Work sharing proposal 7:29-30
 Workers, morbidity, mortality experience 8A:150

Labour Gazette

Pension Indexing—A New Perspective 18A:14-6

Landreville, Donald, President, Canadian Pension Conference

Discussion 9:35-40, 43-5
 Statement 9:27-34

Laplane, Mark, Director, Social Trends Project, Institute for Research on Public Policy

Discussion 13:17-8, 20-1, 23

Léger, Robert, Professional Officer for Economic Benefits and Salaries, Canadian Association of University Teachers

Discussion 16:26-7, 37-8
 Statement 16:23-4

Lemire, Gertrude, Ottawa Senior Citizens' Council

Statement 14:19, 21, 24

Levangie, A. T., President, Moncton Chapter, Canadian Railways Employees Pension Association

Discussion 22:16-7

Hôpitaux psychiatriques

Admissions
 1962, graphique 7A:55
 1965, 1974, graphique 7A:57
 1974, graphique 7A:56
 Voir aussi
 Hygiène mentale

Horigan, M. Daniel L., directeur, Affaires nationales, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Discussion 13:6-14
 Exposé 13:5-6

Horizons nouveaux, programme

Étude, subventions demandées 3:17-8

Hothersall, M. Edwin, Secrétaire-trésorier administratif, Ontario Professional Firefighters Association

Discussion 20:33

Hunisett, M. Stan

Pre-Retirement Employee Planner, manuel 5:12

Hunt, M. K. E., vice-président, Relations industrielles, Canadien National

Discussion 19:7-37
 Exposé 19:5-7

Hygiène mentale

Comté de Stirling, étude 7:22; 7A:60
 Malades ayant diagnostic psychiatrique, pourcentage 7A:61
Voir aussi
 Hôpitaux psychiatriques

Île-du-Prince-Édouard, Gouvernement

Exposé, discussion 23:5-24
 Mémoire 23A:58-72

Île-du-Prince-Édouard, Province

Âge de retraite
 Changements, conséquences pour jeunes 23:11-2; 23A:63-4
 Position 23:6; 23A:72
 Chômage, taux 23A:62
 Chômeurs, nombre 23A:62
 Déclaration des droits de la personne, âge, définition 23:14
 Écoles professionnelles 23:21
 Enseignants, dispositions pour retraite 23:21; 23A:65
 Fonction publique
 Croissance nulle 23:13
 Demandes d'emplois
 Candidats, âges 23:6
 Nombre 23:6
 Embauchage, restrictions en matière d'âge 23:14
 Emplois permanents, roulements 23A:63
 Employés, démissions, retraites, statistiques 23:6-7
 Nominations, nombre en 1978 23:6
 Nouveaux employés, âge moyen 23:14, 16

Lévesque, Ronald, Collective Bargaining Officer, Canadian Association of University Teachers

Discussion 16:32-9

Life expectancy

Date rate by socioprofessional group, 1955-65, table 12A:11
 Differences among occupations, effects 13A:30-1
 Evolution 13A:17
 Health sciences improvements, effects on mortality 8A:151
 Historical, projected, at birth and age 65, 1961, 1966, 2016-21, chart 6A:86-7
 Males, females
 At birth 4:14-5; 8:37
 Differences 6:27-8, 31, 40-1; 6A:18-20
 Mortality rates, effect, table 6A:76
 Native people 12:45
 Older population 4:13-4; 5:23; 7:19
 Social disparities in mortality among males 25-64 by occupational class, table 13A:32
 Women, relation to role in work force 4:14-5

Lounds, Bruce E., Staff Employee Relations Representative, Amoco Canada Petroleum Company Ltd.

Discussion 17:12, 15, 18-20, 22-4

MacBeth, Hon. John, Provincial Secretary for Justice and Solicitor General of OntarioLetter to G. Walker M.P.P. *re* retirement age for firefighters 20A:57**McEIman, Hon. Charles, Senator (Nashwaak Valley)**

Mandatory Retirement 8:23-4

McEthinney, Reverend Robert, Parkdale United Church; Member, Ottawa Senior Citizens' Council

Discussion 14:29, 33

Mackay, R. S., Q.C.Board of inquiry *re* retirement age for firefighters, decision 20:26; 20A:60-1**Mackenzie, A. H., Vice-President, Personnel Dept., Royal Bank of Canada**

Discussion 8:15-6, 20

McKenzie, Dan, M.P. (Winnipeg South Centre)Testimony before House of Commons Standing Committee on Transport and Communications *re* CN, excerpt 22A:14**McKnight, R. G., Executive Officer, Group Marketing, Mutual Life Group Marketing, Mutual Life Assurance Co. of Canada; Member, Canadian Life Insurance Association**

Discussion 1:21, 23-4, 28, 34-5

McLaughlin, W. Earle, Chairman, Chief Executive Officer, Royal Bank of CanadaDiscussion 8:18-9, 21-6
Statement 8:5-7

Pensions, régimes 23A:69-70

Indexation 23:9

Prestations de survivants 23:10-1

Programmes en prévision de retraite 23:7; 23A:67

Ordre du jour 23:15

Participants, âge moyen 23:7

Retraite, dispositions 23A:65

Système d'évaluation de rendement

But 23:7

Objectifs 23:7

Fonctionnaires

Âge moyen de retraite, 1974-79 23:13, 15-6

Démissions

Nombre 23:6-7

Raisons 23:7-8

Nombre 23:12-3

Retraités

Nombre 23:7

Résultat, emplois pour jeunes, discussion 23:13-4; 23A:63

Jeunes, emplois désirés 23:8

Mouvements de population 23A:61

Pêche, industrie, roulement emplois 23:24

Pêcheurs

Chômeurs, nombre 23:24

Emploi saisonnier 23:22-3

Employés par usines, âge de retraite 23:12

Limite 200 milles, effets 23:23

Population active

Augmentation 23A:61

Taux de participation

Femmes, augmentation 23A:61

Jeunes, augmentation 23A:61

Travailleurs, nombre 23:12

Population sans pensions

Aide supplémentaire 23:22

Proportion 23:19-20

Responsabilité financière du gouvernement 23:20

Secteur privé, pensions, régimes 23A:69

Immigration

Chômage, rapport entre 3:15-6

Impôts

Fonciers, municipaux, conséquences pour personnes âgées 13:21

Impôt sur éducation injuste pour personnes âgées 18:17-8

Indice des prix à la consommation

Index pour pensionnés au lieu de, proposition 18:22, 28-9; 18A:28-30

Industrie manufacturière

Ouvriers désirent travailler au-delà 65 ans 15:13-4

Inman, hon. F. Elsie, sénateur (Murray Harbour)

Retraite obligatoire 9:30; 10:22-3, 42-3; 13:10; 14:11, 16, 34-5; 15:16, 24; 16:17; 17:13-4; 18:16; 19:28-9; 20:16, 18-34; 23:7-8, 12, 17, 19; 24:12, 15, 19, 22-3

McMaster University

Cell biology of aging, research 8:37-8

Mallis, G., Vice-President, Human Resources, Kellogg Salada Canada Inc.

Discussion 20:7, 9, 12-3, 15, 18, 21

Mandatory retirement

See

Retirement, Mandatory

Manitoba Bill of Rights

Age discrimination, prohibits 7:16

Mann, Mrs. Marjorie, Immediate Past President, Ottawa Senior Citizens' Council

Discussion 14:27-36

Statement 14:17-27

Manufacturing industry

Workers wish to continue working beyond age 65 15:13-4

Maritime Telegraph and Telephone Company

Background 23A:30-1

Brief 23A:28-43

Table of contents 23A:29

Employees

Blue collar, white collar, number 23:32

Retired

Average age at retirement 23:32; 23A:32-3

Number 23A:32

Replacements 23:42

Turnover 23:25

Working beyond age 65 23:33

Working until age 65 23:33, 42-3

Investments, subsidiaries 23:41

Pension plan

Amount received, average 23:38-9

Calculations based on earnings, length of service 23A:36

Indexing 23:28, 37-8; 23A:37

Integration with CPP 23:31-2; 23A:36

Levels of service, age requirements 23:25; 23A:35-6

Non contributory 23:25, 30; 23A:35

Survivor benefits 23A:37

Pre-retirement counselling 23:40-1

Recommendations 23:26-7; 23A:42-3

Regulatory bodies 23:30

Retirement

Early, reasons 23A:33, 41

Mandatory age 23A:32, 38-40

Statement, discussion 23:24-43

Stock savings plan 23:25, 30

Purpose 23:25

Wages comparable with other industries 23:30

Marriage contracts

Problems encountered 24:39-40

Institut canadien de la retraite

Exposé, discussion 9:27-45

Historique 9A:99-100

Mémoire 9A:99-107

Résumé 9A:99

Syndicats, participation 9:35-6

Institut canadien des actuaires

Actuaire, rôle 9:6, 18

Exposé, discussion 9:5-27

Historique 9:6; 9A:61

Mémoire 9A:61-98

Appendice 9A:62

Table des matières 9A:75

Table des matières 9A:62

Retraite flexible, favorise 9:10

Institut de recherches politiques

Exposé, discussion 13:14-27

Mémoire 13A:54-86

Recommandations 13A:81-6

Institut national de la vieillesse

Proposition, rôle 7:12-3; 7A:62

Institutions post-secondaires

Enseignants, âge retraite 7:28

James, M. Warren, premier recherchiste, Comité spécial du Sénat sur les Politiques relatives à l'âge de la retraite

Régimes de pensions, période pour acquisition des droits, statistiques 17:19

Jeunes

Activités paraprofessionnelles au service des vieux, proposition 21:18-9, 24-5

Âge de retraite, attitudes 7:27-8; 15:17

Attitudes envers personnes âgées 7:31-2; 16:14

Emploi, discrimination 7:28-9, 33-4

Expérience avec âge de retraite 7:27-8

Suppression retraite obligatoire, conséquences 15:18; 15A:33-4; 17:25; 18:6; 22:22-3, 28

Kellogg Salada Canada Inc.

Âge de retraite, changements, conséquences 20:9-10

Âge de retraite devrait être déterminé entre employeur et employé 20:10

Employés

Âge moyen de la retraite, tableau 20A:31

Femmes, nombre 20:18; 20A:48

Improductifs, dispositions pour renvoi 20:8-9

Nombre 20A:30

Travaillent au-delà 65 ans

Conséquences pour jeunes employés 20:14-5

Nombre de demandes 20:7

Exposé, discussion 20:5-22

Historique 20A:30

Législation américaine sur âge de retraite, conséquences 20:6-7

Marshall, Hon. Jack, Senator (Humber-St. George's-St. Barbe)

Mandatory Retirement 10:25-6; 14:11-2, 14-5, 17-8

Mayhood, John E., Director general, Planning and Development, Personnel Group, National Defence

Discussion 1:44-50

Meals on Wheels, program

Description 14:33-4

Media

Attitudes toward senior citizens 14:20; 14A:24

Mental illness

Psychiatric diagnosis, Sask rural family practice, frequency, chart 7A:20-1

Stirling County Study 7:22; 7A:19-20

See also

Mental institutions

Mental institutions

Psychiatric admissions

1962, chart 7A:15

1965, 1974, chart 7A:16

1974, chart 7A:15

See also

Mental illness

Mercer Actuarial Bulletin

Firefighters, mandatory retirement age, excerpt 20A:62

Michelin Tires of Canada Ltd.

Background 19:38-9

Compensation programs 19:40-1

Estate protection 19:41

Family income protection 19:40

Health, treatment 19:40

Post-employment income 19:41

Principles 19:40

Employees

Age 19:51

Females, percentage 19:55

Nova Scotia, average age 19:42

Pension plan

Alternative, profit-sharing program 19:49

Benefit formula 19:42

Benefit level, discussion 19:49

Contributions 19:49

Financing method 19:41

Mandatory retirement age 19:41

Salary, average 19:49

Survivor benefits 19:41

Type, participation 19:41

Vesting 19:41

Retirement age changes, consequences 19:50

Skills training programs, results in mobility 19:47-8

Statement, discussion 19:37-55

U.S. retirement legislation effects on American plants 19:46-7

Mémoire 20A:28-51

Orientation en prévision de la retraite, programme 20:21

Pension, régime

Acquisition de droits 20A:37-8, 45-6

Admissibilité 20A:30, 44

Âge normal de retraite 20A:46

Assurance pour groupe de retraités 20A:46-7

Consolidation 20A:40

Contributions 20:12-3; 20A:44-5

Contributions moyennes de l'employé 20A:49

Développement 20:20-1

Fonds, investissement 20A:34

Fonds de fiducie 20A:45

Indexation 20A:38-40

Prestations de décès 20A:45

Prestations de retraite 20A:45

Extrapolations 20:19-20; 20A:50-1

Prestations de survivants 20:13-4

Régime d'achat et de participation aux bénéfices

Allocations 20:5

Partie accompagnée d'option 20A:34

Partie non accompagnée d'option 20A:34

Retraite différée, dispositions 20:8

Revenu moyen employés 20A:49

Transférabilité 20A:35-6

Politiques de retraite 20:5-6; 20A:30

Recommandations 20:6; 20A:41-3

Retraite obligatoire, position 20A:32-3, 40-1

Usines, bureaux de vente, statistiques 20A:48

Kerr, hon. George A., secrétaire provincial de la justice et solliciteur général (1974-5), Ontario

Lettre envoyée à Sudbury concernant âge de retraite des pompiers 20A:74-5

Kirkham, M. Peter, statisticien en chef du Canada, Statistique Canada

Discussion 6:18, 22, 35-6, 44

Exposé 6:5-6

Knight, M. E. C., directeur, Service du personnel de la société, Sheritt Gordon Mines Ltd.

Discussion 22:25-31

Koyl, M. Léon F., médecin, président, Association canadienne de gérontologie

Discussion 8:31-41

Exposé 8:26-31

Labour Gazette

Indexation des pensions—nouvelle perspective 18A:34-7

Landreville, M. Donald, président, Institut canadien de la retraite

Discussion 9:35-40, 43-5

Exposé 9:27-34

Laplace, M. Mark, directeur, Projet sur tendances sociales, Institut de recherches politiques

Discussion 13:17-8, 20-1, 23

Mitchell, G. Clark, President, Council of Canadian Personnel Associations

Discussion 2:18, 22

Modern Medicine

Article *re* firefighters and effects of stress, excerpts 20A:65

Mondale, Walter, Senator, United States

Retirement, quote 4:8-9

Montpetit, J. G., President, Montreal Chapter, Canadian Railways Employees Pension Association

Discussion 22:11-3, 15

Morry, Tom, Director General, Appeals and Investigations Branch, Public Service Commission

Discussion 2:29, 33-4, 38, 42

Mosher, Russell, Deputy Secretary General, Canadian Teachers' Federation

Discussion 4:36

National Defence, Dept.

Civilian employment assistance program 1:46, 48-9, 51

Military training, civilian accreditation, program 1:50

Personnel

Civilian 1:39-40

Length of stay 1:43-4

Military

Civilian, differences 1:38, 44

Retirement 1:40-3, 51-2

Statement, discussion 1:38-53

See also

Canadian Forces

National Institute for Aging

Proposal, role 7:12-3; 7A:5, 21

National Union of Students

Historical background 7:27

Policy, full employment 7:28-30

Statement, discussion 7:26-34

Native People

Life expectancy 12:45

Retirement benefits 12:45-6

New Horizons

Survey, grant requested 3:17-8

Newfoundland, Province

Cost for basic needs above national average 23A:6

Labour force covered by pension plans, percentage of 23A:5

Population

Attitudes toward retirement 23A:2-3

Statistics 23A:2-3

Public Service Commission, pre-retirement planning seminars 23A:4

Regulatory pension legislation, proposal 23A:10

Léger, M. Robert, agent professionnel de prestations économiques et traitements, Association canadienne des professeurs d'université

Discussion 16:26-7, 37-8

Exposé 16:23-4

Lemire, M^{me} Gertrude, Conseil des aînés d'Ottawa

Exposé 14:19, 21, 24

Levangie, M. A. T., président, chapitre de Moncton, Canadian Railways Employees Pension Association

Discussion 22:16-7

Lévesque, M. Ronald, agent négociateur-collecteur, Association canadienne des professeurs d'université

Discussion 16:32-9

Lounds, M. Bruce E., représentant des employés, Relations de travail, Amoco Canada Petroleum Company Ltd.

Discussion 17:12, 15, 18-20, 22-4

MacBeth, hon. John P., secrétaire provincial de la justice et solliciteur général, Ontario

Lettre envoyée à G. Walker, député provincial, concernant âge de retraite pour pompiers 20A:75

McElman, hon. Charles, sénateur (Nashwaak Valley)

Retraite obligatoire 8:23-4

McEthinney, Révérend Robert, Parkdale United Church; Conseil des aînés d'Ottawa

Discussion 14:29, 33

Mackay, M. R. S., c.r.

Commission d'enquête concernant âge de retraite pour pompiers, décision 20:26; 20A:78-80

MacKenzie, M. A. H., vice-président, Service du personnel, Banque Royale du Canada

Discussion 8:15-6, 20

McKenzie, M. Dan, député (Winnipeg-Sud-Centre)

Témoignage, Comité permanent de la Chambre des communes sur Transports et communications concernant CN, extrait 22A:14

McKnight, M. R. G., directeur, marketing d'assurance collective, Mutual Life Assurance Co. of Canada

Discussion 1:21, 23-4, 28, 34-5

McLaughlin, M. W. Earle, président et administrateur en chef, Banque Royale du Canada

Discussion 8:8-19, 21-6

Exposé 8:5-7

McMaster University

Biologie cellulaire du vieillissement, recherche 8:37-8

Speech from the throne, benefits for senior citizens, proposal 23A:10-1

Nield, David A., Vice-President, Canada Life; Rep. Canadian Chamber of Commerce and Canadian Manufacturers' Association

Discussion 15:8, 10-1, 13, 18-9, 22
Statement 15:7-8

Norquay, Geoff, Director of Programs, Canadian Council on Social Development

Discussion 11:14-5, 18-20, 23-4, 27

Norrie, Hon. Margaret F., Senator (Colchester-Cumberland)

Mandatory Retirement 4:33-4, 43; 5:17-8, 24; 11:19-20; 15:17, 19, 46; 16:15, 17; 17:15, 19, 27-8, 38-9; 18:16-7, 19, 25, 36-7; 19:18-9, 32; 21:23-4; 23:9, 29; 24:20-3

Nova Scotia, Province

Senior Citizens Commission, membership 25:5-6
Senior citizens' establishments, doctors' visiting rights 24:22

Nova Scotia Government

Brief 24A:1-10
Statement, discussion 24:5-26

OMERS

See
Ontario Municipal Employees Retirement System Act

Old age security

Age becomes payable 5:10
Description, eligibility 9A:30-1
Retirement, mandatory, abolition, effect 1:18-9
Universality
Historical background 11:24-5; 21:16
Purpose 5:26-7

Ontario, Province

Benefits for senior citizens, description 9A:44-6
Firefighters, retirement age legislation 20A:58-9
Income tax credit 9A:36-7
Nepean, rebate to senior citizen homeowners 14:31
Ottawa
Residences for senior citizens, number 16:9
Snow removal for senior citizens, proposal 14:32
Retirement, full benefits, age + service formula 4:31
Teachers' investment pension plan, amount 4:30

Ontario Government

Bill C-47, An Act respecting age of mandatory retirement 5:7-8, 21-2

Ontario Human Rights Commission

North Bay agreement with firefighters *re* retirement age, intervention 20:25-7, 32; 20A:60-1
Sudbury agreement with firefighters *re* retirement age, intervention 20:24; 20A:56-7
Task force to study discrimination in employee benefits, results 1:30

Malis, M. G., vice-président, Ressources humaines, Kellogg Salada Canada Inc.

Discussion 20:7, 9, 12-3, 15, 18, 21

Mann, M^{me} Marjorie, présidente sortante, Conseil des aînés d'Ottawa

Discussion 14:27-36
Exposé 14:17-27
Mariage, contrats, problèmes 24:39-40

Maritime Telegraph and Telephone Company

Description 23A:75-6
Employés
Cols bleus, cols blancs, nombre 23:32
Désirent travailler au-delà 65 ans 23:33
Retraités
Âge moyen de retraite 23:32; 23A:76-7
Nombre 23A:77
Remplacements 23:42
Roulement 23:25
Travaillent jusqu'à l'âge 65 ans 23:33, 42-3
Épargne-actions, régime 23:25, 30
But 23:25
Exposé, discussion 23:24-43
Investissements, filiales 23:41
Mémoire 23A:73-85
Table des matières 23A:74
Office de réglementation 23:30
Orientation en prévision de retraite 23:40-1
Pension, régime
Années de service, exigences d'âge 23:25; 23A:78-9
Conjoints, prestations 23A:79-80
Financement années de service, salaire 23A:79
Indexation 23:28, 37-8; 23A:80
Intégration avec régime de pension du Canada 23:31-2; 23A:79
Montant reçu, moyen 23:38-9
Non-contributif 23:25, 30; 23A:78
Recommandations 23:26-7; 23A:84-5
Retraite
Anticipée, raisons 23A:77, 83
Obligatoire, âge 23A:76, 80-1
Salaire, comparable autres industries 23:30

Marshall, hon. Jack, sénateur (Humber-St. George's-St. Barbe)

Retraite obligatoire 10:25-6; 14:11-2, 14-5, 17-8

Mayhood, Dr John E., directeur général, Planification et développement, Groupe du personnel, Défense nationale

Discussion 1:44-50

Meals on Wheels, programme

Description 14:33-4

Médecine du travail

Employés, évaluation par examen médical 4:22-3

Ontario Long Term Study on Aging

Percentage people looking forward to retirement 7A:27

Ontario Municipal Employees Retirement System Act

Firefighters, retirement age 20:23-4; 20A:58

Ontario Professional Firefighters Association

Brief 20A:52-69

Summary 20A:53-4

Membership 20:23

Statement, discussion 20:22-35

Osborne, John, Special Adviser, Policy Dept., Health and Welfare Canada

Discussion 10:15

Osler, Richard

Indexed pensions, article, *Financial Post* 9A:102-4

Ottawa Professional Firefighters Association

Letter *re* life insurance policies for firefighters 20:28

Ottawa Senior Citizens' Council

Background 14:35-6

Brief 14:18-36

Contents, summary, recommendations 14A:19-20

Job creation programs 14:28

Members 14:27

Questionnaire sent to senior citizens 14A:34

Responses 14:19, 21, 24-5, 29; 14A:23, 25-6, 29

Number 14:19

Statement, discussion 14:17-36

Ottawa West Senior Citizen Support Services

Services offered 14:25

Out of School, Into the Work Force

Statistics Canada, publication 6:35-6

Paradis, Dr. Claude, Univ. Laval; Member, Canadian Association on Gerontology

Discussion 8:33-4, 38-41

Penfold, Mrs. Corabel, Executive Vice-President, Canadian Pensioners Concerned Incorporated

Discussion 18:14-9

Statement 18:5-9

Pension Benefits Standards Act

Adoption 22A:2

Order in council Canadian Pacific pension plan 22A:9

Pension plans, private, government responsibility 10:20

Pension trust funds, companies must pay debts within 25 years 22A:2, 5-7, 9-10, 12-3

Exceptions 22A:5-9, 12-3

Provisions respecting funding and investment of monies 22A:2-3

Purpose 22A:2

Regulations, authority for prescribing and amending 22A:3-4

Médecins

Attitudes envers personnes âgées 4:9-10; 14:20; 14A:62; 21:25

Compétence, qualité, inspection 4:11-2

Retraite obligatoire

Âge, discussion 4:11-3, 23

Législation 4:24

Traitement des personnes âgées, rôle 24:10-1, 22

Voir aussi

Gériatrie

Media

Attitudes envers personnes âgées 14:20; 14A:62

Mercer Actuarial Bulletin

Âge de retraite obligatoire pour pompiers, extrait 20A:80-1

Mitchell, M. G. Clark, président, Fédération des associations canadiennes du personnel

Discussion 2:18, 22

Modern Medicine

Article concernant stress, extraits 20A:84

Mondale, M. Walter, sénateur, États-Unis

Retraite, citation 4:8-9

Montpetit, M. J. G., président, chapitre de Montréal, Canadian Railways Employees Pension Association

Discussion 22:11-3, 15

Morry, M. Tom, directeur général, Direction générale de l'Anti-discrimination, Commission fonction publique

Discussion 2:29, 33-4, 38, 42

Mosher, M. Russell, sous-secrétaire général, Fédération canadienne des enseignants

Discussion 4:36

Nations Unies

Rapport, personnes âgées 4:5

Nield, M. David A., vice-président, Canada Life; rep. Chambre de commerce du Canada et Association des manufacturiers canadiens

Discussion 15:10-1, 13, 18-9, 22

Exposé 15:7-8

Normes des prestations de pensions, Loi

Adoption 22A:2

But 22A:2

Décret en conseil, Canadien Pacifique, pension 22A:9

Dispositions relatives à la création et placement des fonds 22A:2-3

Fonds de fiducie des pensions, compagnies doivent payer dettes avant 25 ans 22A:2, 5-7, 9-10, 12-3

Exceptions 22A:5-9, 12-3

Régimes pensions privés, gouvernement, autorité 10:20

Règlement, autorité pour établissement et modification 22A:3-4

See also

Canadian National
 Canadian Pacific
 Canadian Railways Employees Pension Association
 Pension Benefits Standards Regulations

Pension Benefits Standards Regulations

Definitions

“Defined benefit plan” 22A:11

“Defined contribution plan” 22A:11

“Experience deficiency, payment” 22A:11

Funding of pension plan 22A:6-7

Orders in council 22A:6, 8-12

Railway employees, consequences 22A:6, 8-14

Pension plan established before qualification date unpaid liability liquidated 60 years 22A:7

Pension plans, higher rates of earnings to reduce unfunded liability 22A:10

Purpose 22A:2

Unfunded liabilities payment 22A:1, 4

Unfunded liabilities payment extended 60 years for CN and CP 22:5-8, 11-2; 22A:7

Indexing, consequences 22:11-2

See also

Canadian National
 Canadian Pacific
 Canadian Railways Employees Pension Association
 Pension Benefits Standards Act

Pension plans

Abolition mandatory retirement, implications 1:15-6, 34; 4:37-8; 15A:9-11, 26-7

Accidental benefit coverage, extension beyond age 65, difficulties 4:15-6; 5:11; 9:38-9, 41-2

Assets, liabilities, greater disclosure urged 5:13

Benefits distribution, projection 8A:142-3

Changes proposed 9A:26-7

Collective bargaining process, part of 24A:8

Companies prohibited from establishing 9:22-3

Compulsion to join, degrees 9A:19

Contribution, relation to benefits 17:23-4

Contributions

Cost to employee 18:35-6

Tax concessions 9:25-6

Contributory, problems 17:35

Cost 13:10; 13A:9

Increase, reasons 15A:9-10

Criticism 9:8; 9A:13-5

Deferred compensation component, proposal 9:40-1; 9A:100-2

Defined benefit plans, vesting, problems 16:36

Description 9A:66

Development 17:31; 24A:1

Distribution of cost, responsibility 6:22-3, 29; 9:9, 14, 19; 9A:16-9; 10:19-20; 12A:17-8; 15:23; 17:33, 39-41; 18:31-2

Early retirement, permitted 6:14, 16; 11A:6-7; 22A:21

Eligibility requirements 8A:39-41, 48

Employers

Responsibilities 9A:17-8; 15:23; 17:33; 18:31-2

Unilateral right to retire employee 6:14-5

Voir aussi

Canadian Railways Employees Pension Association
 Canadien National
 Canadien Pacifique
 Normes de prestations de pensions, Règlements

Normes de prestations de pensions, Règlements

But 22A:2

Constitution du fonds du régime de pension 22A:6-7

Décrets en conseil 22A:6, 8-12

Employés des chemins de fer, conséquences 22A:6, 8-14

Déficit actuariel, paiement 22A:1, 4

Déficit actuariel courant, paiement 22A:11

Déficit actuariel paiement 60 ans, CN, CP 22:5-8, 11-2; 22A:7

Indexation, conséquences 22:11-2

Définitions

«Régime à cotisations définies» 22A:11

«Régime à prestations définies» 22A:11

Pensions, taux de revenu supérieur pour réduire passif non capitalisé 22A:10

Régime établi avant date d'habitation, déficit actuariel initial liquidé 60 ans 22A:7

Voir aussi

Canadian Railways Employees Pension Association
 Canadien National
 Canadien Pacifique
 Normes de prestations de pensions, Loi

Norquay, M. Geoff, directeur des programmes, Conseil canadien développement social

Discussion 11:14-5, 18-20, 23-4, 27

Norrie, hon. Margaret F., sénateur (Colchester-Cumberland)

Retraite obligatoire 4:33-4, 43; 5:17-8, 24; 11:19-20; 15:17, 19, 46; 16:15, 17; 17:15, 19, 27-8, 38-9; 18:16-7, 19, 25, 36-7; 19:18-9, 32; 21:23-4; 23:9, 29; 24:20-3

Nouvelle-Écosse, Gouvernement

Exposé, discussion 24:5-26

Mémoire 24A:1-10

Nouvelle-Écosse, Province

Établissements pour personnes âgées, droits de visites des docteurs 24:22

Senior Citizens Commission, membres 24:5-6

Ombudsman fédéral pour troisième âge

Proposition 5:6, 13, 20-1, 27

On ne meurt que deux fois

Smith, Dr Colin

Mémoire 7A:42-84

Références 7A:81-4

Résumé 7A:45-50

Table des matières 7A:44

Ontario, Gouvernement

Bill C-47, Loi relative âge retraite obligatoire 5:7-8, 21-2

Financial nature 9:7; 9A:8-10
 Model
 Complex 9A:9-10
 Simple 9:12; 9A:8-9
 Funding 10:21; 24:16
 Economic effects 9A:23-4
 Pricing 9A:22-3
 Should be based age 65 16:22; 16A:49
 Funds, investment 13:10; 15:41
 Government, responsibility 6:22-3, 29; 9A:17; 10:19-20;
 12A:17; 15:23; 18:26, 31-2
 Government guarantees protection beyond inflation rate,
 proposal 15:37-40, 45; 15A:20-4
 Growth, dependent on economy 16:38-9
 Index bonds, result indexed benefits 15:19-20
 Indexing 8:7; 8A:36-8, 47; 9:9, 15-6; 9A:24-5, 102-4;
 10:16-7; 10A:13-4; 13:22-4; 14:15-6; 15:26-7; 16:19-20;
 16A:4; 17A:11; 18:21, 27; 18A:8-9, 14-6; 19:44-5;
 19A:25-9; 24:9; 24A:7-8
 Compulsory 18:21; 23:9-10, 39
 Economic not political issue 15:29
 Economy, impact 10:21; 15:28-9, 31, 33, 35; 18:26, 28, 30
 Foreign countries 15:36
 Government plans 24:6-7; 24A:2-3
 Increased costs 9A:103; 18:26, 30-1
 Indexed bonds, yearly return 15:29; 15A:21
 Inflation rate, effects 4:27-30; 9A:102-5; 10A:13-4; 14:15;
 15:37-8; 15A:21-4; 16:20; 17:32; 18:26, 33-4
 Partial 9:36; 9A:103
 Permanent, cost 15:33-5
 Permanent for all aspects security, consequences 15:31
 Public sector 15:38, 40; 18:24; 19A:25-9
 Public Service 15:38; 18:24; 19A:25-9
 Amendments to programs 15:38
 Reaction to 18:32-3
 Individuals, responsibilities 9A:18-9; 15:23; 17:33, 39-41;
 18:31-2; 24:35-6
 Inflation
 Impact 9:7-8, 15, 18
 Table 9A:65
 Protection from 24A:2-3
 Joint survivorship, reduction in pension 6:30-2; 9:22; 10:8;
 11A:22; 16A:5-6
 Liquidation, bankruptcy of companies, protection in case of
 8:32-3; 8A:135-6; 9:24-5; 24:6, 17; 24A:2
 Mandatory retirement age, percentage that include 6:15
 Model universal plan, money purchase plan
 Defined contributions 5:12-3, 20, 29; 6:21; 15:44
 Funds, investment 5:13; 15:44
 Purpose 5:29-30
 Money purchase plan, vesting 16:36
 Number 6:12
 Portability
 Compulsory provision, proposal 6:22-3
 Importance, problems 1:31; 4:27; 6:17-20; 7A:6; 8A:20,
 32-4, 46, 142; 13:22-4; 14:15; 15:44; 17:24, 34;
 17A:10-1; 19A:24; 24A:4, 7
 Private
 Average income 10A:21
 Benefits, payment, options 5:10, 18

Ontario, Province

Enseignants, investissements pensions, montant 4:30
 Lois impôt sur revenu 9A:78
 Nepean, réduction forfaitaire aux propriétaires âgés 14:31
 Ottawa
 Établissements pour personnes âgées 16:19
 Services d'enlèvement de neige pour personnes âgées
 14:32
 Pompiers, âge de retraite, législation 20A:76-7
 Prestations pour personnes âgées, description 9A:82-4
 Retraite, avantages, âge + nombre années service 4:31

Ontario Human Rights Commission

Avantages sociaux, discrimination, étude, résultats 1:30
 North Bay, pompiers, accord concernant âge de retraite,
 intervention 20:25-6, 32; 20A:78-80
 Sudbury, pompiers, accord concernant âge de retraite, inter-
 vention 20:24; 20A:74-6

Ontario Long Term Study on Aging

Personnes désireuses prendre retraite, pourcentage 7A:67

Ontario Municipal Employees Retirement System Act

Pompiers, âge de retraite 20:23-4; 20A:76

Ontario Professional Firefighters Association

Exposé, discussion 20:22-35
 Membres 20:23
 Mémoire 20A:70-88
 Résumé 20A:71-2

Ordonnances et règlements royaux des Forces canadiennes

Articles 15.17, 15.31—Retraite obligatoire des militaires
 1:40

Orientation en prévision retraite, programme

Conjoints, participation 24:43-4
 Corporations
 Préparation pour 5:17; 9:19-20
 Réaction 5:15-6
 Employés retraités, participation 5:15
 Importance 5:11-2; 7:24; 8:29-30; 8A:138, 154-5; 9:19-20;
 9A:63-4; 11A:77-9; 16A:63-5; 21:9-10; 23A:47-8, 67;
 24A:9
 Institutions offrant 5:22
 Variété d'approches 11A:77-9

Osborne, M. John, conseiller spécial, Développement des poli- tiques, Santé et Bien-être social Canada

Discussion 10:15

Osler, M. Richard

Indexation pensions, article, *Financial Post* 9A:102-4

Ottawa Professional Firefighters Association

Lettre concernant assurance-vie pour pompiers 20:28

Out of School, Into the Work Force

Statistique Canada, publication 6:35-6

Compulsory, proposal 17:22; 19:25; 24:18
 Elderly persons, coverage, table 10A:12
 Employees work beyond age 65, benefits 4:38
 Employers, priorities 15A:9
 Federal government authority over 10:19-20
 Financial implications 15A:9
 Importance 24:9; 24A:6
 Indexing 15:28; 15A:16-21
 Automatic, feasibility 9:24
 Labour force, percentage covered 2:17; 10:9, 11; 10A:11, 13, 21; 19:15
 Low income earners 9:21-2
 Portability, compulsory provision, proposal 6:22-3
 Portability, problems 1:31; 4:27; 6:17-20; 10A:13
 Portable teacher plans, agreement 4:27
 Reasons for establishing 19:43
 Survivor benefits, provisions 24:19, 36-7; 24A:4
 Women, participation 16A:5
 Retirement age, men, women, differences 6:14-5
 Widows, pensions 10A:14-5; 11A:20
 Private sector, percentage without 5:12
 Public sector, funding of vested 8A:136, 142
 Public service
 Indexing 15:38; 18:24; 19A:25-9
 Amendments to program 15:38
 Reciprocal transfer arrangements 6:19
 Retirement age 6:12
 Total cost 18:30
 Purpose 8A:135-6
 Regulations, inconsistent 9A:13
 Retirement
 Deferred, provision 6:14
 Flexible, implications 1:15-6
 Retirement age
 Funding of benefits, distinction 4:35-6, 38; 6:15; 10A:4-5; 11A:7
 Provision 6:12
 Salary, percentage, maximum amount 4:36-7; 21:9
 Sex, discrimination 6:16; 10:37
 Small, medium sized enterprises
 Cost 13:13
 Difficulties in establishing 9:22-3; 24:18
 Provisions 9:22-3; 13:8-9, 11-2
 Sources of income 24:6; 24A:2
 Survivor benefits, inclusion 18:6; 24:19, 28, 36-7, 42; 24A:4
 Transfer payments 9A:20-1
 Unfunded liabilities, payment 22A:1-16
 Unisex mortality tables, establishment 16:27-8; 16A:45-7
 Vesting
 Compulsory, proposed 6:24
 Deferred benefits and indexing included 4:27-8
 Definitions, conflicting 8:14
 Immediate 5:28-9; 9:16; 11A:19; 15:42-3; 16:36-7; 24A:7
 Problems 15:43; 17:17-8
 Importance 8A:34-6, 45, 135-6, 141-2; 10A:13; 19:43-4; 23:36-7; 24:18
 Tightening up of requirements, effects RRSP's 8:7, 25; 8A:19-20
 Vesting period, minimum 17:19
 Wages deferred, concept 7A:7, 30-1

PAC

Voir

Programme d'affectation des cadres

Paradis, M. Claude, Univ. Laval; membre, Association canadienne de gérontologie

Discussion 8:33-4, 38-41

Pauvreté

Causes 24:27-8

Composition, évolution 11:20-1, 25-6; 18:5; 21:12-3

Femmes vivent en 21:12-4; 24:27-8

Personnes retraitées 10:8, 16; 10A:48; 11:18, 21; 11A:57-8; 18:5; 21:12-3; 23A:50; 24:8; 24A:4

Penfold, M^{me} Corabel, vice-présidente exécutive, Canadian Pensioners Concerned Incorporated

Discussion 18:14-8

Exposé 18:5-9

Pensions, régimes

Accroissement dépend économie 16:38-9

Accroissement des coûts, raisons 15A:37

Acquisition de droits

Automatique 5:28-9; 9:16; 11A:59-60; 15:42-3; 16:36-7; 24A:7

Problèmes 15:43; 17:17-8

Définition, contradiction 8:14

Importance 8A:103-4, 115-6, 135-6, 141-2; 10A:55; 19:43-4; 23:36-7; 24:18

Obligatoire 6:24

Période minimale 17:19

Resserrement, conséquences pour REER 8:7, 25; 8A:85-6

Admissibilité, conditions 8A:108-9, 118-9

Âge retraite

Dispositions 6:12

Obligatoire, pourcentage maintenu 6:15

Versement pensions, distinction 4:35-6, 38; 6:15; 10A:45-6; 11A:45

Assurance-accident, extension au-delà 65 ans, difficultés 4:15-6; 5:11; 9:38-9, 41-2

But 8A:135-6

Caisses retraite, actif, passif, révélation 5:13

Caractéristiques financières 9:7; 9A:64-5

Modèle

Complexe 9A:64-5

Simple 9:12; 9A:64

Changements âge de retraite, conséquences 15A:36-7

Compagnies, interdiction établir 9:22-3

Conjoint survivant, réduction pension 6:30-2; 9:22; 10:8; 10A:57; 11A:63; 16A:62-3

Contrainte, degrés 9A:69

Contribution fixe acquisition des droits 16:36

Cotisations

Coûts pour employés 11:35-6

Exemption fiscale 9:25-6

Relation aux prestations 17:23-4

Coûts 13:10; 13A:52-3

Critiques 9:8; 9A:67-8

Déficit actuariel, paiement 22A:1-16

Women

- Percentage covered 24:37
- Provisions 6:30-2; 9:22; 10:8; 10A:9-10, 14-5; 11A:20; 13:24-5; 16A:5-6; 18:6; 24:19, 28, 36-7; 24A:4

***Pension Plans in Canada* 22A:21**

"Pensions and Survival", excerpts, discussion 5:9-10; 6:41-2; 9:30; 9A:104; 12A:17

Performance Appraisal Program

- Proposal 2:23-4; 2A:5

Pesando, James, Associate Professor of Economics; Research Associate, Institute for Policy Analysis, Univ. of Toronto

- Brief 15A:14-27
- Summary 15A:15
- Discussion 15:31-46
- Statement 15:28-9

Physicians

- Elderly
 - Attitudes toward 4:9-10; 14:20; 14A:24; 21:25
 - Role in treating 24:10-1, 22
- Mandatory retirement, legislation 4:24
- Quality, inspections 4:11-2
- Retirement age, discussion 4:11-3, 23
- See also*
- Geriatrics

Population Aging and Dependency Ratios in Canada

- Statistics Canada
 - Brief 6A:1-88
 - Bibliography 6A:49-53
 - Charts, list 6A:5
 - Summary 6A:6-12
 - Table of contents 6A:2-3
 - Tables, list 6A:4

Post-secondary school institutions

- Teaching staff, age of retirement 7:28

Post-secondary students

- Attitudes toward older people 7:31-2
- Employment, discrimination 7:28-9, 33-4
- Experience with age of retirement 7:27-8; 15:16

Poverty

- Causes 24:27-8
- Composition, evolution 11:20-1, 25-6; 18:5; 21:12-3
- Retired people living in 10:8, 16; 10A:7; 11:18, 21; 11A:17-8; 18:5; 21:12-3; 23A:6; 24:8; 24A:4
- Women living in 21:12-4; 24:27-8

Powell, Brian, Director, Experimental Research and Special Projects Unit, Health and Welfare Canada

- Discussion 10:16, 22, 29

Pre-retirement counselling programs

- Corporations
 - Preparation for 5:17; 9:19-20
 - Reaction 5:15-6

Description 9A:66

- Développement 17:31; 24A:1
- Économie, impact 10:21
- Élément de rémunération différée, proposition 9:40-1; 9A:100-2
- Employés, responsabilités 9A:69; 17:33, 39-41; 24:35-6
- Employeurs
 - Droit unilatéral de retraite 6:14-5
 - Responsabilités 9A:69; 17:33
- Entreprises, petites, moyennes
 - Coût 13:13
 - Difficultés d'établir 9:22-3; 24:18
 - Dispositions 9:22-3; 13:8-9, 11-2; 24:18
- Femmes, dispositions 6:30-2; 9:22; 10:8; 10A:50-1, 57; 11A:60-1; 13:24-5; 16A:61-3; 18:6; 24:19, 28, 36-7; 24A:4
- Pourcentage couverture 24:37
- Financement 10:21; 24:16
 - Basé sur âge de retraite 65 ans 16:22; 16A:109
 - Détermination, prix 9A:71
 - Retombées économiques 9A:72
- Fonction publique 6:12
 - Coût total 18:30
 - Indexation 15:38; 18:24; 19A:66-71
 - Modifications 15:38
 - Transfert pensions, accords réciproques 6:19
- Fonds, investissement 13:10; 15:41
- Gouvernement, responsabilités 6:22-3, 29; 9A:68-9; 12A:37
- Gouvernement garantit protection au-delà taux d'inflation, proposition 15:37-40, 45; 15A:46-8
- Indexation 8:7; 8A:105-7, 117-8; 9:9, 15-6; 9A:72, 102-4; 10:16-7; 10A:55-6; 13:22-4; 14:15-6; 15:26-7; 16:19-20; 16A:59-60; 17A:24-5; 18:21, 27; 18A:24-5, 34-7; 19:44-5; 19A:66-71; 24:9; 24A:7-8
- Coûts, augmentation 9A:103; 18:26, 30-1
- Économie, impact 10:21, 18:26, 28, 30
- Économie a moyens de supporter frais 15:28-9, 31, 33, 35
- Fonction publique 15:38; 18:24; 19A:66-71
 - Modifications 15:38
- Inflation, taux, conséquences 4:27-30; 9A:102-5; 10A:56; 14:15; 15:37-8; 15A:46-8; 16:20; 17:32; 18:26, 33-4
- Obligations indexées, rendement annuel 15:29
- Obligatoire 18:21; 23:9-10, 39
- Partielle 9:36; 9A:103
- Pays étrangers 15:36
- Perpétuelle pour formes de sécurité sociale, conséquences 15:31, 33-5
- Question économique non politique 15:29
- Réaction 18:32-3
- Régimes de gouvernement 24:6-7; 24A:2-3
- Secteur public 15:38, 40; 18:24; 19A:66-71
- Inflation, impact 9:7-8, 15, 18
 - Tableau 9A:10
- Inflation, protection 24A:2-3
- Modèle de régime universel, régime achat
 - But 5:29-30
 - Cotisations précisées 5:12-3, 20, 29; 6:21; 15:44
 - Fonds, investissements 5:13; 15:44
- Montant maximum salaire, pourcentage 4:36-7; 21:9
- Négociations collectives, partie intégrante 24A:8
- Obligations indexées, prestations, conséquences 15A:45-6

Importance 5:11-2; 7:24; 8:29-30; 8A:138, 154-5; 9:19-20;
9A:6-7; 11A:34-5; 16A:6-7; 21:9-10; 23A:4, 22; 24A:9
Institutions offer 5:22
Retired employees, participation 5:15
Spouses, participation 24:43-4
Variety of approaches 11A:34

Pre Retirement Planner, Manual 5:12

Pretty, D. W., President, Canadian Life Insurance Association, President, North American Life

Discussion 1:16-37

Statement 1:6-16

Prince Edward Island, Province

Active labour force age group, increase 23A:16

Civil servants

Average age at retirement, 1974-79 23:13, 15-6

Number 23:12-3

Resignations

Number 23:6-7

Reasons 23:7-8

Retired

Create vacancies for young, discussion 23:13-4; 23A:18

Number 23:7

Civil service

Appointments, number in 1978 23:6

Employees resigning, retiring, statistics 23:6-7

Hiring practices, age restrictions 23:14

Job applications

Applicants, ages 23:6

Number 23:6

New employees, average age 23:14, 16

Pension plans 23A:24-5

Indexing 23:9

Survivor benefits 23:10-1

Performance evaluation system

Objectives 23:7

Purpose 23:7

Permanent positions, turnover 23A:18

Pre-retirement counselling programs 23:7; 23A:22

Agenda 23:15

Participants, average age 23:7

Retirement provisions 23A:20, 23

Zero growth 23:13

Fishermen

Employed by factories, retirement age 23:12

Seasonally employed 23:22-3

200 mile limit, effects 23:23

Unemployed, number 23:24

Fishing industry, job turnover 23:24

Human Rights Act, age, definition 23:14

Labour force, number workers 23:12

Labour force participation rate

Women, increase 23A:16

Youth, increase 23A:16

Migration patterns 23A:16

Population without pension coverage

Government responsibility toward 23:20

Statistics 23:19-20

Supplementary assistance 23:22

Paiements de transfert 9A:70-1

Population active couverte, pourcentage 6:12

Prestations

Distribution, projection 8A:142-3

Versées, indexation, définition 4:27

Prestations partiellement déterminées, acquisition des droits, problèmes 16:36

Prestations pour survivants, inclusion 18:6; 24:19, 28, 36-7, 42; 24A:4

Privés

Âge retraite, hommes, femmes, différences 6:14-5

Employés

Salaires inférieurs, conséquences 9:21-2

Travaillent au-delà 65 ans, prestations 4:38

Employeurs, priorités 15A:36

Femmes, participation 16A:62

Gouvernement fédéral, autorité 10:19-20

Implications financières 15A:36

Importance 19:43; 24:9; 24A:6

Indexation 15:28; 15A:43-5

Indexation automatique, praticabilité 9:24

Obligatoire, proposition 17:22; 19:25; 24:18

Personnes âgées, tableau 10A:54

Population active, pourcentage adhérents 2:17; 10:9, 11; 10A:53, 55, 63; 19:15

Prestations

Moyenne versée 10A:64

Versement, options 5:10, 18

Prestations de conjoint, dispositions 24:19, 28, 36-7; 24A:4

Survivant, prestations 10A:57

Transfert

Accord avec enseignants 2:27

Disposition obligatoire, proposition 6:22-3

Problèmes 1:31; 4:27; 6:17-20; 10A:55

Veuves, prestations 10A:57; 11A:60-1

Propositions pour changement 9A:73

Protection en cas de banqueroute, indigence 8:32-3; 8A:135-6; 9:24-5; 24:6, 17; 24A:2

Règlements, incohérence 9A:66

Responsabilité, partage 9:9, 14; 9A:68-9; 12A:37; 15:23; 17:33, 39-41; 18:31-2

Retraite

Anticipée, permise 6:14, 16; 11A:44-5; 22A:21

Différée, dispositions 6:4

Flexible, conséquences 1:15-6

Salairé différé, concept 7A:71-2

Secteur privé, pourcentage, sans régime retraite 5:12

Secteur public, acquisition des droits, financement 8A:136, 142

Sexe, discrimination selon 6:16; 10:37

Sources de revenus 24:6; 24A:2

Tables de mortalité unisexes, établissement, proposition 16:27; 16A:105-7

Transfert

Disposition, obligation, proposition 6:22-3

Importance, problèmes 1:31; 4:27; 6:17-20; 7A:47; 8A:86, 101-3, 116-7, 142; 13:22-4; 14:15; 15:44; 17:26, 34; 17A:24, 19A:65-6; 24A:4, 7

Private sector, pension plans 23A:24
 Retirement age, position 23:6; 23A:27
 Retirement age changes consequences for young people
 23:11-2; 23A:18-9
 Teachers, retirement provisions 23:21; 23A:20
 Trade schools, vocational facilities 23:21
 Unemployed, number 23A:17
 Unemployment rate 23A:17
 Young people, jobs wanted 23:8

Prince Edward Island Government

Brief 23A:13-27
 Statement, discussion 23:6-24

Provincial tax credits

Description 9A:36

Public Service

Annuity, factor, retirement 2:30
 Contract assignments 2:40-1
 Discrimination, age 2:33-4
 Employees, number 2:36-7
 Flexible retirement policy should extend beyond age 65
 18A:12-3
 Groups, under-represented, increased participation 2:32, 37
 Higher salaried personnel more likely to retire 2:28
 Intermittent retirement, should offer 13:19
 Part-time jobs for older people, should offer 5:15
 Pensions
 Indexing 15:38; 18:24; 19A:25-9
 Vesting 18:36
 Post-secondary institutions, recruiting 2:43
 Program, prepare employees for retirement 2:35-6
 "Public Service and Public Interest", proposals 2:37-8
 Public Service Superannuation Plan, protection for surviving
 spouse 18:22, 27-8; 18A:11-2
 Retirement
 Early, incentives 2:26-7, 35
 Mandatory, abolition effects 2:25-6, 30, 35
 Salary, pension, amount 2:29, 38-9
 Voluntary basis, statistics 6:13
 Separations, number 2:31-2, 36

Public Service Commission

Statement, discussion 2:24-43

Pygiel, Leo, Consultant, GBB Assoc. Ltd., Rockwell International of Canada Ltd.

Discussion 14:9, 12, 15-6

Quart, Hon. Josie D., Senator (Victoria)

Mandatory Retirement 3:16-8, 22, 39-41, 43-4; 10:30-1;
 12:17, 45; 13:27; 15:15-7; 16:15, 17-9; 17:28, 44; 18:17,
 19; 20:22, 44, 47; 24:32-5, 40-1, 44

Quebec, Province

Home care for senior citizens 24:25
 Population, table 12A:15
 Public retirement plans, main characteristics, table 12A:7

Pensions and Survival

Calvert, M. Geoffrey, extraits, discussion 5:9-10; 6:41-2;
 9:30; 9A:104

Personnes âgées

Activités intéressantes, importance 7:8-9, 11; 7A:64, 79
 Affinité avec jeunes 16:14
 Argent, importance 7:7-8; 7A:63
 Attitudes envers 7:5, 19-20, 31-2; 7A:51-2; 9A:63; 14:20-1;
 14A:62-3
 Changement avec âge 7:21
 Différences culturelles 7:20-2; 9A:62; 12:24
 Vieillesse 7:20
 Au-delà 75 ans, besoins 16:9; 21:8
 Besoins fondamentaux 7A:46
 Caisses de péréquation, demande 18A:18
 Catégories, jeunes vieux; vieux d'âge moyen; vieux vieux
 13:19-20; 13A:62-3; 14:34; 21:7-8
 Centres de soins, problèmes 8:28; 8A:164-5
 Clubs, organisations, rôle 14:28-9
 Compagnies assurance, abus 5:17-8
 Environnement familial, importance 7:9, 11; 7A:65
 Évaluation dynamique quadruple, facteurs 7A:54
 Famille, ne sont plus partie intégrante 4:10
 Familles, responsabilités 16:12-4, 18
 Femmes, prédominance 6:7; 6A:97, 108-10; 21:17
 Groupe hétérogène, mythe 7:7; 7A:46, 62-3
 Importance par rapport population active 12A:36
 Impôts, conséquences 13:21; 18:17-8
 Index spécial au lieu de l'indice des prix à la consommation,
 proposition 18:22, 28-9; 18A:29-30; 23A:83-4; 24:7;
 24A:3-4
 Institutions, placement 7:11-2, 17-8; 21:8
 Législation pour protection, nécessité 16:11
 Logement
 Besoins 7A:79; 11A:67-71; 12:27; 16:9-10, 18; 18:8;
 18A:20-1
 Services
 Consultatifs, nécessité 11A:11
 Établissements pour personnes âgées 11:26-7;
 11A:70-1; 16:9-10, 18; 24:20-1
 Coût 24:22-4
 Exemples 16:18
 Nombre, Ottawa 16:9
 Locatifs, privés 11A:68-9
 Maisons de pensionnaires 11A:69
 Préférences 11A:67-71; 23A:57
 Propriété, maison 11A:67-8
 Loi de l'impôt sur le revenu, exemptions 18:25
 Malhonnêteté pour recevoir prestations du gouvernement,
 discussion 18:12, 14-6, 18-9; 18A:9
Meals on Wheels, programme 14:33-4
 Niveau de vie 8A:143
 Nombre au-delà 65 ans 6:6-7, 25; 6A:96; 7:18-9; 14:23;
 14A:69; 18:8; 23A:71; 24:19
 Nombre désirant travailler, raisons 16:9-10; 24:28
 Participation dans planification pour services 14:26; 14A:75
 Personnes travaillent au-delà 65 ans, exemples 14:22-3;
 14A:67
 Population, 65 ans et plus 6A:137

Quebec Government

Industrial accidents, older age group, report 4:16

Quebec Pension Plan

Age when payable 5:11

See also

Canada Pension Plan

Queen's Regulations and Orders for Canadian Forces

Articles 15.17, 15.31—Military compulsory retirement 1:40

RRSP

See

Registered Retirement Savings Plan

Rea, Samuel, Associate Professor of Economics; Research Associate, Institute for Policy Analysis, Univ. of Toronto

Brief 15A:14-27

Summary 15A:15

Discussion 15:44-5

Statement 15:29-31

Registered Retirement Savings Plan

Participants' salary levels 19:17-8

People without private pension plans, encouragement to join 19:18-20

Purpose 8A:41-2, 48-9

Reid, Julyan, Director of Research, Canadian Advisory Council on Status of Women

Discussion 24:31, 33-4, 37-42

Statement 24:27-30

Retired people

Activities, plans for 3:18-9; 4:10; 8A:139, 158; 18:13

Attitudes toward could change as inflation, unemployment increase 13:15

Circumstances, must adjust 3:20-2; 18:13

Consultation service, proposal 3:12, 22

Degrees of income replacement 9A:38-42

Executive, blue, white collar workers 3:11-3

Family, no longer integral part 4:10

Females, predominance 6:7; 21:17

Housing services

Advisory, necessity 11A:29

Home ownership 11A:25-6

Preferences 11A:25-9

Private rental accommodation 11A:26-7

Rooming houses 11A:27-8

Senior citizen establishments 11:26-7; 11A:28-9

Examples 16:18

Number, Ottawa 16:9

Income replacement degrees

Married couple

Both working 9A:52

Husband working 9A:51

Single taxpayer 9A:50

Income replacement sources 9A:38-42

Married couple

Both working 9A:56; 12A:10

Population active, retour, conséquences pour jeunes 3:14

Population active supporte frais 21:21-2

Pourcentage population, 1901-2021, graphique 6A:170

Prestations, fondées sur normes de suffisance, proposition 21:8-9, 23

Prestations versées 18:25

Ontario 9A:82-4

Provinces autres Ontario 9A:86

Priorités, logement, repas 16:10

Programmes, efficacité 24A:9

Programmes de création d'emplois 14:28

Propriété servirait de base à constitution d'une rente viagère, proposition 24:9-10, 13-5; 24A:8

Renseignements sur droits et services, importance 7A:78-9; 16A:65-7

Répartition

Province 6:7-8, 43-4; 6A:107-8; 7:15

Tableau 6A:157

Urbaine-rurale 6:7-8, 44; 6A:97, 105-6

Tableau 6A:150-6

Responsabilités, doivent assumer 16:16-7

Restant au foyer 7:23-4; 7A:77

Revenus de retraite, responsabilité de l'individu 24:35-6

Revenus fixes 18:9-10

Inflation, conséquences 18:10

Revenus moyens, célibataires, couples 18:5

Services d'aide à domicile

Communauté, gouvernement, responsabilités 14:29; 14A:74-5; 21:23-4

Enlèvement de neige 14:32

Importance 14:23-7; 14A:71-5; 21:23-4; 24:7, 10; 24A:8

Services juridiques, nécessité 7A:79; 11A:75

Situation médicale 8:30-1; 8A:137, 147; 9A:107

Soins médicaux

Établissements, coûts 8A:137, 147

Importance 7:9, 11; 7A:65-6; 11A:72-5; 14:24-5; 14A:75

Institutions, qualité 7:11-2; 7A:78; 14:26; 14A:75

Maladies 7:16, 22; 7A:45, 53, 61; 24:11

Médicaments, tranquillisants, conséquences 7:22-3

Sources de revenus, supplément de revenu garanti 14:30; 18:5

Statut, dignité, propositions pour atteindre 7:8, 10-1; 7A:64; 21:9-10

Transport, services, nécessité 11A:76

Travailleurs temps partiel 6:7, 25

Viellissement de population 4:6; 6A:96, 102-5

Voir aussi

Pensions, régimes

Personnes retraitées

Retraite

Retraite obligatoire

Personnes retraitées

Activités, préparation 3:18-9; 4:10; 8A:139, 158; 18:13

Attitudes envers, changement avec accroissement d'inflation et chômage 13:15

Cadres, cols blancs, bleus 3:11-2

Circonstances, prévision 3:20-2; 18:13

Consultation, service, proposition 3:12, 22

Degrés remplacement revenu 9A:78-80

Husband working 9A:55; 12A:9
 Single taxpayer 9A:54; 12A:8
 Incomes, poverty level 10:8, 16; 10A:7; 11A:17-8; 12A:4; 19:51; 23A:6; 24:8; 24A:4
 Legal services, necessity 7A:36; 11A:32-3
 Leisure, recreation and educational needs 11A:33-4
 Medical care, status 3:9; 4:9; 8:30-1; 8A:137, 147; 9A:107; 11A:29-32
 Number 6:6-7
 Post 65 work opportunities 3:13-4; 10:10; 10A:16-7, 19; 16A:5; 23A:8-9
 Pre- and post-retirement income, comparison
 Married couple
 Both working 9A:60
 Husband working 9A:59
 Single taxpayer 9A:58
 Retirement
 Income, statistics 10:8, 16; 10A:7; 11A:17-8; 21:16
 Mandatory, effects 1:31-2
 Rising ratio to workers, impact on economy 15:29-30; 15A:24-5; 24A:5
 Saskatoon study, percentage who would like work 7A:27
 Transportation services, necessity 11A:33
See also
 Pension plans
 Retirement
 Retirement, mandatory
 Senior citizens

Retirement

Age
 Changes, implications 15A:26
 Men, women, foreign countries 6:14-5
 65, reasons 1:33; 3:36; 4:5, 23-4; 5:23; 6:13; 7:16; 10A:32-3; 11A:5-7; 14:21-2; 14A:26-7; 15:22
 Attitudes, depend on economic security 3:35; 6:33-4; 7A:27-8; 8:35-6; 8A:136; 12:29; 12A:13
 Companies, attitudes toward 8:21
 Components influencing 4:7
 Concept, background 5:24-5; 13A:17-8, 38
 Deferment beyond age 65, demands 15:9
 Effects on future 13A:13, 16
 Employees should determine age 16A:3
 Flexible
 Benefits 1:21-3
 Employers, advantages 1:21-2
 Proposals 2A:9-10; 10:12; 10A:23-4; 13A:29; 23A:7; 24:8; 24A:5-6
 Freedom of choice when to retire 3:10-1; 16A:3
 Gradual 2:16-7; 2A:19; 10:11; 10A:22-3; 11A:35; 13A:28; 14:23; 14A:28; 21:7-8, 19-20; 23A:7, 9-10
 Health, relationship 7A:20, 29; 12A:5; 13:26; 14:22; 14A:26; 17A:8-9; 21:11-2
 Historical controversy 13A:15-6
 Incomes, variety 15:9
 Individual problem 9A:4
 Intermittent
 Consequences 13A:35-6
 For wives 13A:34-5
 Flexibility of retirement age 13A:29

État de santé 3:9
 Femmes, prédominance 6:7; 6A:97, 108-10; 21:17
 Logement, services
 Consultatifs, nécessité 11A:71
 Établissements pour personnes âgées 11:26-7; 11A:70-1
 Locatifs, privés 11A:68-9
 Maisons de pensionnaires 11A:69
 Préférences 11A:67-71
 Propriété de maison 11A:67-8
 Loisirs, récréation, éducation, besoins 11A:76-7
 Moyenne de vie 1:32
 Nombre 6:6-7
 Pauvreté, revenus, statistiques 10:8; 10A:48; 11A:57-8; 12A:24; 19:51; 21:6; 23A:50; 24:8; 24A:4
 Possibilités emploi au-delà 65 ans 3:13-4; 10:10; 10A:58-9; 16A:61; 23A:52-3
 Rapport aux travailleurs, impact sur économie 15:29-30; 15A:49-50; 24A:5
 Remplacement de revenu, degrés
 Contribuable, célibataire 9A:88
 Couple marié
 Conjoints travaillent 9A:90
 Mari travaille 9A:89
 Remplacement de revenu, sources
 Contribuable, célibataire 9A:92; 12A:28
 Couple marié
 Conjoints travaillent 9A:94; 12A:30
 Mari travaille 9A:97; 12A:29
 Retraite obligatoire, conséquences 1:31-2
 Revenus avant et après retraite, comparaison
 Célibataire 9A:96
 Couple marié
 Conjoints travaillent 9A:98
 Mari travaille 9A:97
 Services juridiques, nécessité 7A:79; 11A:75
 Situation médicale 8:30-1; 8A:137, 147; 9A:107; 11A:72-5
 Soins médicaux 4:9
 Souhaitant travailler, pourcentage, étude 7A:68
 Sources remplacement revenu 9A:78-80
Voir aussi
 Pensions, régimes
 Personnes âgées
 Retraite
 Retraite obligatoire

Pesando, M. James, professeur adjoint de sciences économiques; chargé de recherches, Institut d'analyse des politiques, Univ. of Toronto

Discussion 15:31-46
 Exposé 15:28-9
 Mémoire 15A:41-50
 Résumé 15A:42

Pioniers du téléphone

Employés retraités, organisation, activités 23:39-40; 23A:77-8

Pneus Michelin Canada Ltée

Âge de retraite, changements, conséquences 19:50
 Employés

Gradual, differences 13A:27-8
 Reintegration within active life 13A:27-8
 Result in re-organization of working life 13:15
 Temporary withdrawals from work life 13:21; 13A:33-5
 Issue, global responsibility 13:18
 Majority people want to retire 7:7, 17; 7A:6
 May become obsolete 13:15
 Motivation 8:30; 8A:139, 156-8
 Multi-disciplinary approaches 4:18, 22
 Preparation 4:7, 18; 15:8-9
 Process, gradual accommodation 8A:139, 155-6
 Reasons 10:24; 10A:8; 11:8; 11A:5-6, 15; 12A:5; 13:26
 By occupation, table 12A:11
 Spouse, effects 21:12
 Stable lifestyle, relationship 13:16; 13A:21
 Term, explanation 2:15
 Trend towards early 15A:5; 22A:21
 Trends 15A:5
 Voluntary
 Management policies, practices, effects 8A:28
 Older employees, consequences 8A:28
 Result in less structured working environment 8A:27-8
 See also
 Pension plans
 Retired people
 Retirement, mandatory
 Senior citizens

Retirement, mandatory

Abolition
 Adjustment time required 1:28-9; 19:14-5
 Alternatives 1:11
 Assessing future, difficulties 3:23
 Benefits affected 1:15-6, 18-9, 34, 37-8; 4:16, 37-40;
 15:30; 15A:8
 Canada Pension Plan, effect 1:18-9; 4:37-8
 Companies, unions, right to establish age policy 15:20
 Concept, lack of knowledge 2:12
 Consequences, questions 1:8; 2:5; 3:30; 4:37-40; 9:35;
 11:8-9
 Difficulties in transition period 13:18
 Economic implications 15:30; 15A:11
 Educational systems, effect 4:43
 Employees working beyond age 65 must continue to
 receive benefits 15:30-1
 Impact on collective bargaining 15A:8
 Implementation 9:37
 Increase in dismissals for cause or non-performance, lead
 to 4:21-2; 7:26; 15A:7-8; 17:7
 Insurance plans, implications 1:15-6, 34; 4:16; 5:11; 9:20,
 38-9, 41-2; 10:29; 15A:8
 Manpower shortage, consequences 1:19; 2:9
 Old Age Security Plan, effect 1:18-9; 4:37-8
 Pension plans, implications 1:15-6, 34; 4:37-8; 15A:9-11,
 26-7
 Public Service, effect 2:25-6, 30
 Segment of society affected 1:8
 Unemployment 3:30; 7A:29; 15A:11; 18:6; 22:22-3
 Increase 7A:29; 15A:11

Âge 19:51
 Âge moyen 19:42
 Femmes, pourcentage 19:55
 Exposé, discussion 19:37-55
 Formation de compétences, résulte mobilité 19:47-8
 Historique 19:38-9
 Indemnisation, programmes
 Principes 19:40
 Protection de succession 19:41
 Protection du revenu familial 19:40
 Revenu après cessation d'emploi 19:41
 Soins médicaux et traitement 19:40
 Législation américaine d'âge de retraite, conséquences pour
 usines américaines 19:46-7
 Pension, régime 19:49
 Acquisition de droits 19:41
 Âge de retraite obligatoire 19:41
 Alternative régime de participation aux bénéfices 19:49
 Cotisations 19:49
 Méthode de financement 19:41
 Méthode de fixation du montant de prestation 19:42
 Prestations au survivant 19:41
 Type, participation 19:41

Politiques de retraite

Détermination 16A:58-9
 Individualisation nécessaire 1:12
 Marché devrait déterminer 14:7; 14A:42
 Options 15A:33

Pompiers

Âge de retraite obligatoire 60 ans
 Accord 20A:73
 Appui municipal 20A:77
 Article concernant stress, extraits 20A:84
 Dangers de l'exposition aux déchets provenant du feu
 20A:83-5
 Décès, blessures
 Incapacité au travail, difficulté de prouver 20:31
 Statistiques 20:27; 20A:82-5
 Décès, en service 20:27
 Âge moyen 20:31
 Discrimination, allégation résulte commission d'enquête
 20:26; 20A:80-2
 Employés temps plein, définition 20:23
 Examen médical obligatoire, discussion 20:29, 34
 Maladies du cœur, fréquence élevée 20A:85-7
 Ontario Human Rights Commission, interventions concer-
 nant âge de retraite 20:24-7, 32; 20A:74-5, 78-80
 Pensions calculées sur base 5 dernières années de service
 20:30-1
 Régime de pension, établissement 20A:73
 Retraite 50 ans, pension moyenne 20:30
 Retraite obligatoire, suppression, effets 20:29-30
 Salaire moyen 20:30

Population active

Catégories emplois, distribution selon âge, tableau 6A:159
 Discrimination d'âge 8:26; 8A:135, 140-1

- Young people, consequences 15:18; 15A:6-7; 17:25; 18:6; 22:22-3, 28
- Advantages 1:7, 12-4; 15:24
- Age raised, consequences 7:24-5; 10:28-9; 11:8, 14
- Arguments
- Against 1:7, 12-4; 2:10-1; 2A:6-7; 10A:34-5, 38-9; 11A:12-5; 15:16-7; 17A:8-10; 24A:5-6
 - In favour 2:9-10; 2A:5-6; 10:10; 10A:17-8, 34-5, 37; 11:8-9; 11A:8-12; 17A:12-3
- Baby boom generation will reject 13:16-7; 13A:22-4, 38-9
- Blue collar workers, effects 12:28-9
- Discrimination, form 4:6
- Early deaths, results 18:6, 16
- Economic hardship, results 17A:9
- Editorial cartoons 2A:14, 16
- Employers, tolerance to retain individuals until retirement age 8A:23-4; 9:35; 11:13; 15A:7-8; 17:34; 22A:21-2; 23:27-8; 23A:39
- Federal agencies, studies 10A:31
- Foreign countries, incentives against 4:5
- Historical background 1:8-11; 2A:4-5
- Individual companies, freedom of choice 8A:21-2, 24-6, 29-30; 17:7
- Justification 1:32; 2:17-8; 12:19-20; 14:21-2; 14A:26-7
- Legislation to change, necessity 15:11-2
- Medical examination, determine employee's competence 4:22
- Options, alternatives 17A:13-6
- People, effect 1:31-2; 4:7; 5:24-5; 8:37; 13:6
- Promotions, facilitates 8A:22-4; 17:6, 26
- Provides companies with stability 8A:24
- Public opinion 1:10
- Raised age 70, proposal 18A:3
- Scientific basis, without 4:8
- Suicide, result of 4:7; 21:11-2
- Summary, problems 2A:10
- Unemployment consequences 12:6
- World War II, disregarded 2:32
- See also*
- Pension plans
 - Retired people
 - Retirement
 - Senior citizens
- Retirement policies**
- Determination 16A:3
 - Individualization needed 1:12
 - Market place should determine 14:7; 14A:6
 - Options available 15A:6
- "Retirement syndrome"**
- Explanation 4:7; 5:25; 7A:27-8
- Rioux, Michel, Director of Information, Confederation of National Trade Unions**
- Discussion 12:43, 46
- Robertson, W. Struan, President and Chief Executive Officer, Maritime Telegraph and Telephone Company**
- Discussion 23:29-43
- Employés, désirant travailler au-delà âge de retraite 2:14, 16; 3:9, 33; 6:37-9, 44; 7:20; 8:34-5; 8A:145-6, 151; 18:11, 17
- Raisons 7:20
- Femmes, participation 24:42
- Hommes, femmes, productivité 24:19
- Hommes, 65 ans et plus, statistiques 4:6
- Main-d'œuvre
- Pénurie 1:19; 2:9; 3:38; 19:26-7; 23A:71
 - Spécialisée, âgée, reçu formation à l'extérieur 18:11
 - Spécialisée, Toronto-Hamilton, au-delà 40 ans, pourcentage 19:26; 19A:48
- Morts soudaines, maladies graves, facteurs d'avancement 8:27, 36; 8A:136, 144-5; 23A:53
- Motivation au travail 8A:146
- Partage de l'emploi, proposition 7:29-30
- Participation, taux
- Évolution 13A:69-71
 - Hommes, femmes
 - Âge 3:26; 11A:43; 15:14-5
 - Au-delà 55 ans 10A:62-3; 15:14-5
 - Tableau 10A:62
- Hommes, 1975 et 2015, graphique 13A:70
- Personnes
- Âgées, raisons 6:7, 9-10, 26-7, 32-5, 37-9, 44; 6A:98-9, 111-3
 - 65 ans et plus, graphique 6A:139
 - 65-69 ans, 70 ans et plus, selon sexe, tableau 6A:158
 - Travailleurs âgés, hommes, tableau 19A:75
- Personnel, roulement de, statistiques 3:38-9
- Population âgée, rapport entre 19A:49
- Population active du monde 12A:36
- Productivité et employés âgés 15A:34
- Répartition
- Activité économique, selon sexe, âge, tableau 6A:161-2
 - Profession, selon sexe, âge, tableau 6A:160
- Rôle dans cycle humain, évolution 13A:72
- Travail temps plein, partiel, distribution en pourcentage, selon travail, âge, sexe, tableau 6A:136
- Travailleurs
- Âgés
 - Au-delà 65 ans, pourcentage 15:15
 - Facteurs mentaux, émotionnels 8:29; 8A:138, 151-2
 - Situation médicale 8:28-9; 8A:137-8, 149, 165-6; 21:11
 - Handicapés 8:28-9; 8A:138, 149-50, 153-4, 167-70
 - Morbidité, mortalité, taux 8A:150
- Travaux dangereux, difficiles, retraite anticipée, résultat 8A:150-1
- Population mondiale**
- Pourcentage âgé 65 ans et plus
 - Graphique 6A:171
 - Tableau 6A:148
 - 65 ans, au-delà 6A:104-5; 11A:41
 - Augmentation 4:5
- Postes Canada**
- Personnes retraitées, travaillent en temps critique 3:6-7

Statement 23:24-9

Rockwell International of Canada Ltd.

Abolition of mandatory retirement, result higher insurance costs 14:10, 12
 Benefits for employees working beyond age 65 14:9; 14A:4-5
 Brief 14A:1-17
 Employees continue working beyond age 65, statistics 14:11
 Hiring practices, age restrictions 14:11-5
 Historical background 14:5; 14A:2-3
 Pension plans
 Available in other countries through company 14:7-8
 Hourly employees 14:6-7; 14A:4-5
 Contributions 14A:16
 Death benefits 14A:17
 Disability retirement 14A:15
 Early retirement 14A:15
 Eligibility 14A:14
 Normal retirement 14A:14
 Normal retirement pension 14A:14
 Special allowance 14A:16
 Termination of benefits 14A:16
 Percentage of employees subscribing 14:9
 Result of collective bargaining 14:9
 Salaried employees 14:6-7; 14A:4-5
 Contributions 14A:9
 Death benefits 14A:11-2
 Disability retirement 14A:8-9
 Early retirement 14A:8
 Effective date 14A:8
 Eligibility 14A:8
 For service after effective date 14A:9-10
 For service prior to effective date 14A:9
 Minimum pension 14A:10
 Normal retirement age 14A:8
 Supplementary pension 14A:10
 Termination of benefits 14A:12
 Young employees, participation 14:8-9
 Pre-retirement counselling programs 14:13
 Pressure to encourage retirement to promote mobility 14:12
 Retirement age
 Extension by legislation, consequences 14:9; 14A:5
 Trends 14:8
 Retirement policy 14:6; 14A:3
 Statement, discussion 14:5-17

Rose, Albert, Professor, Dept. of Social Work, University of Toronto; Member, Canadian Association of Social Workers

Discussion 21:16-26
 Statement 21:5-15

Ross, David, Program Director, Income Security, Canadian Council on Social Development

Discussion 11:8-11, 13, 16-7, 20-1, 26-7

Rowe, Hon. Frederick William, Senator (Lewistown)

Mandatory Retirement 3:14-5, 21-4; 4:14, 16-7, 20-1; 6:8-9, 12-5, 18-9, 24-5, 28, 40-1; 10:15-6; 15:17-9, 21, 24, 26-7, 31-3, 35-8, 40, 45-6; 16:15-7, 21, 25-6, 32-4, 38; 19:12-3, 22-3

Powell, M. Brian, directeur, Unité de recherche expérimentale et projets spéciaux, Santé et Bien-être social Canada

Discussion 10:16, 22, 29

Pre-Retirement Employee Planner, manuel 5:12

Pretty, M. D. W., président, Assoc. canadienne compagnies assurance-vie; président, North American Life

Discussion 1:16-37
 Exposé 1:6-16

Pygiel, M. Leo, consultant, GBB Associates Ltd.; Rockwell International of Canada Ltd.

Discussion 14:9, 12, 15-6

Quart, hon. Josie D., sénateur (Victoria)

Retraite obligatoire 3:16-8, 22, 39-41, 43-4; 10:30-1; 12:17, 45; 13:27; 15:16-7; 16:15, 17-9; 17:28, 44; 18:17, 19; 20:22, 44, 47; 24:32-5, 40-1, 44

Québec, Gouvernement

Accidents de travail dans industrie, personnes âgées, rapport 4:16

Québec, Province

Population, tableau 12A:35
 Régimes publics de retraite, caractéristiques, tableau 12A:27
 Soins à domicile 24:25

REER

Voir
 Régimes enregistrés d'épargne-retraite

Ratios de dépendance

Activités, hommes, femmes, taux projetés, tableau 6A: 169
 Choix mesures 6A:129-30
 Concept 6A:124
 Dépendance économique, pression démographique, coût 6A:119-21, 125
 Évolution 6A:117-8
 Explication 6A:114-6
 Fardeau économique, dépendance, définition 6:10; 6A:99-100
 Gamme, 1941-1976, projections jusqu'à 2021, tableau 6A:163-4
 Global, mesures 6A:175-7
 Main-d'œuvre, dépendance
 Hypothèses sous-tendant projection 6A:131-4
 Ratio 6:10; 6A:99-100
 Nécessité interpréter données prudemment 6A:116-7
 Participation, taux, selon sexe et certains groupes âge 6A:173
 Personne à charge, définition 6:7; 6A:99-100
 Personnes âgées 6A:176-7
 Population, dépendance, taux 6:10; 6A:99-100
 Taux transfert revenu personnes à charge
 Définition 6:8; 6A:99-100
 Tableau 6A:165-7

Royal Bank of Canada

- Brief 8A:1-64
- Appendices 8A:2
- Contents 8A:2
- Employee turnover 8:11, 15-6, 18
- Employees
 - Continue working beyond retirement age, request 8:23-5; 8A:9
 - Long-service 8:18
 - Mandatory retirement age raised to 70, effects 8:11-2, 19-20
 - Number on pension 8:11-2
- Historical background 8A:5-6
- Officers, retirement age 8:15
- Pension plans
 - Benefits 8A:51-2
 - Example 8:12-3; 8A:10-1, 50
 - Contributions 8A:52
 - Contributory, employee leaves, consequences 8:18
 - Contributory, non contributory 8:10-1
 - Death benefits
 - Retirement 8A:55
 - Vested ex-employees 8A:54-5
 - While employed 8A:53-4
 - Deferred retirement 8A:55
 - Disability 8A:55-6
 - Early retirement 8A:53
 - Eligibility 8A:51
 - Employees under 30 excluded 8:16-9
 - Historical background 8A:7
 - Indexing 8A:56-8
 - Men, women, participation 8:24; 8A:7
 - Non-contributory, employee leaves, consequences 8:17
 - Participation age increased 8:10; 8A:8-9, 16
 - Rights of old plan members 8A:58-9
 - Vesting 8A:52-3
- Retirement
 - Age changed 8:8, 12; 8A:7
 - Deferred, reasons 8A:16-8, 44
 - Early
 - Pensions, effects 8A:13-4
 - Reasons 8A:10-3, 43-4
 - Flexible policy 8:8
 - Mobility for other workers, creates 8:12, 21-3, 36; 8A:23
 - Preparation program 8:13
 - Requests for early, deferred 8:5, 23; 8A:9-10
- Retirement benefits
 - Dental insurance 8A:61-2
 - Dependent life insurance 8A:63
 - Health insurance 8A:60-1
 - Life insurance 8A:62
 - Optional life insurance 8A:62-3
 - Voluntary accident insurance 8A:63-4
- Statement, discussion 8:5-26
- Women employed 8:11, 20

Royal Commission on Status of Pensions in Ontario

- Report expected 21:6

Rea, M. Samuel, professeur adjoint de sciences économiques; chargé de recherches, Institut d'analyse des politiques, Univ. of Toronto

- Discussion 15:44-5
- Exposé 15:29-31
- Mémoire 15A:41-50
- Résumé 15A:42

Régime de pensions du Canada

- Assurance, envisagé comme 1:25
- Bénéficiaires, âge 1:31
- Changements, propositions 23:10, 20, 25; 23A:70
- Contribution, taux 18:34-5
 - Augmentation, conséquences 23:34
- Cotisations, cessation, âge 1:25, 31; 4:38
- Description, conditions, restrictions 9A:76-7; 10:15; 19A:77; 23:18-9
- Dispositions 23:18
- Élargissement, conséquences 9:16, 40-1
- Femmes, discrimination 7:14; 7A:71; 10:19, 31; 11A:63; 21:14-5; 23:19
- Fonds
 - Épuisement, conséquences 10:22-3; 23:35-6
 - Investissement 15:42-3
- Gains maximums annuels ouvrant droit à pension, définition 11A:62
- Prestations retraite, augmentation, proposition 10:15; 11A:63-4
- Remplacement salaires, pourcentage 11A:62-3
- Restructuration, proposition 11A:63-4
- Retraite obligatoire, suppression, conséquences 1:18-9

Régime de revenu annuel garanti

- But 9A:77
- Conditions 9A:77

Régime des rentes du Québec

- Bénéficiaires, âge 5:11
- Voir aussi*
- Régime de pensions du Canada

Régimes de pensions du Canada 22A:21**Régimes enregistrés d'épargne retraite**

- But 8A:111-2, 119
- Participants, niveaux de salaire 19:17-8
- Personnes sans pensions privées, encouragement à joindre 19:18-20

Reid, Julian, directeur des recherches, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme

- Discussion 24:31, 33-4, 37-42
- Exposé 24:27-30

Rendement, programme d'évaluation du

- Proposition 2:23-4; 2A:5

Retraite

- Âge
 - Changements, conséquences 15A:50

St. Louis Post-Dispatch

Article *re* high rate of heart disease among firefighters, excerpt 20A:66

Saskatchewan, Province

Drug plan, high rate in prescriptions of Diazepam 7:23

Saskatchewan Government

Public Service, money purchase plan 6:21; 9A:104-5

Savage, Donald C., Executive Secretary, Canadian Association of University Teachers

Discussion 16:24-6, 29-31, 33
Statement 16:22-3

Savings

Government programs reduce incentives for 11:17-8, 21-2

Schwartz-Morgan, Nicole, Consultant, Institute for Research on Public Policy

Discussion 13:17, 19-27

Sedlack, Ronald, Employee Relations Manager, Amoco Canada Petroleum Company Ltd.

Discussion 17:9-12, 14-6, 19-22, 24, 28

Selye, Dr. Hans, Director, Institute of Experimental Medicine and Surgery, Univ. of Montreal

Article *re* stress for firefighters, excerpts 20A:65
Body's physiological response to stress, quote 13:6; 13A:9

Senate of Canada

Retirement, mandatory 8:23

Senescence

Definition 4:8

Senility

Misdiagnosis 7:6
Physical, psychological reaction to mandatory retirement 4:17-8
Term of abuse 7:6; 7A:4, 12

Senior citizens

Affinity with young people 16:14
Aging process
 Calcium loss, fractures increase 4:16-7, 21
 Physical changes 7:5-6
Attitudes toward 7:5, 19-20, 31-2; 7A:4, 10-1; 9A:5; 14:20-1; 14A:24-5
 Changes as age increases 7:21
 Cultural differences 7:20-2; 9A:4; 12:24
 Old Age 7:20
Average incomes, married, single, 1975 18:5
Basic needs 7:8-12; 7A:5
Benefits 18:25
 Based upon standards of adequacy, proposal 21:8-9, 23
 Ontario 9A:44-6
 Provinces other than Ontario 9A:48

Hommes, femmes, pays étrangers 6:14-5
65 ans, raisons 1:33; 3:36; 4:5, 23-4; 5:23; 6:13; 7:16; 10A:75-6; 11A:45; 14:21-2; 14A:65, 67; 15:22
Anticipée, tendance 15A:32; 22A:21
Approches multidisciplinaires, explication 4:18, 22
Attitude, dépend sécurité économique 3:35; 6:33-4; 7A:67; 8:35-6; 8A:136; 12:29; 12A:33
Compagnies, attitude envers 8:21
Conjoint, effets 21:12
Conséquences, avenir 13A:57, 60
Controverse historique 13A:59-60
Éléments, influence 4:7
Employé devrait déterminer âge 18A:20
Flexible
 Employeurs, avantages 1:21-2
 Prestations 1:22-3
 ; 10:12; 10A:66-7; 13A:73; 23A:51; 24:8; 24A:5-6
Intermittente
 Conséquences 13A:78-9
 Épouses 13A:77
 Flexibilité âge de retraite 13A:73
 Progressive, différences 13A:72-3
 Réintégration vie active 13A:72-3
 Résulte réaménagement vie active 13:15
 Retraits temporaires de vie active 13:21; 13A:76-8
Liberté de choix 2:15; 2A:11; 3:10-1; 16A:59
Majorité personnes désirent prendre 7:7, 17; 7A:47
Motivation 8:30; 8A:139, 156-8
Notion, historique 5:24-5; 13A:62-3, 81
Peut devenir désuète 13:15
Préparation 15:8-9
 Manque 4:7
 Nécessité 4:18
Problème individuel 9A:62-3
Processus, adaptation graduelle 8A:139, 155-6
Progressive 2:16-7; 2A:9, 65-6; 10:11; 10A:65-6; 11A:79; 13A:73; 14:23; 14A:69; 21:7-8, 19-20; 23A:51, 54-5
Prolongement au-delà 65 ans, demandes 15:9
Raisons 10:24; 10A:49; 11:8; 11A:43-4, 55; 12A:25; 13:26
 Par occupation, tableau 12A:31
Responsabilité globale 13:18
Revenu, types 15:9
Santé, rapport 7A:61, 70; 12A:25; 13:26; 14:22; 14A:66; 17A:23; 21:11-2
Stabilité dans mode de vie, relation 13:16; 13A:65
Tendances 15A:32
Terme, explication 2:15
Volontaire
 Milieu travail moins structuré, résultat 8A:97
 Planification, politiques de gestion, conséquences 8A:96
 Salariés âgés, conséquences 8A:97
 Voir aussi
Pensions, régimes
Personnes âgées
Personnes retraitées
Retraite obligatoire

Retraite obligatoire

Âge, augmentation, conséquences 7:24-5; 10:28-9; 11:8, 14

- Categories, young old; middle old; old old 13:19-20; 13A:18; 14:34; 21:7-8
- Clubs, organizations, role 14:28-9
- Cost to employed for support of 21:21-2
- Dishonesty in obtaining government benefits, discussion 18:12; 14-6, 18-9; 18A:2-3
- Dynamic quadruple assessment, elements 7A:13
- Education tax, unfair 18:17-8
- Examples of people working beyond age 65 14:22-3; 14A:27-8
- Familiar surroundings, importance 7:9, 11; 7A:25
- Families, responsibilities 16:12-4, 18
- Federal equalization funds, demand 18A:2
- Females, predominance 6:7; 6A:8, 18-20; 21:17
- Fixed incomes
- Difficulties of living on 18:9-10
 - Inflation, effects 18:10
- Guaranteed income supplement, source of income 14:30; 18:5
- Heterogeneous group, theory disputed 7:7; 7A:22
- Home support services
- Community, government responsibilities 14:29; 14A:31-2; 21:23-4; 24:12
 - Importance 14:23-7; 14A:29-32; 21:23-4; 24:7, 10, 12; 24A:8
 - Snow removal 14:32
- Housing needs 7A:36; 11A:25-9; 12:27; 16:9-10, 18; 18:8; 18A:4
- Housing services
- Advisory, necessity 11A:29
 - Home ownership 11A:25-6
 - Preferences 11A:25-9; 23A:11
 - Private rental accommodation 11A:26-7
 - Rooming houses 11A:27-8
 - Senior citizen residences 11:26-7; 11A:28-9; 16:9-10, 18; 24:20-1
 - Cost 24:22-4
 - Examples 16:18
 - Number in Ottawa 16:9
- Income Tax Act exemptions 18:25
- Institutional care, problems 8:28; 8A:164-5
- Institutions, placement 7:11-2, 17-8; 21:8
- Insurance companies abuse 5:17-8
- Intimacy, importance 7:9, 11; 7A:24
- Job creation programs 14:28
- Labour force, return, consequences younger people 3:14
- Legal services, necessity 7A:36; 11A:32-3
- Legislation for protection, necessity 16:11
- Living with families 7:23-4
- Meals on Wheels* program 14:33-4
- Meaningful activities, importance 7:8-9, 11; 7A:24, 36-7
- Medical care
- Illnesses 7:16, 22; 7A:4, 12-4; 24:11
 - Importance 7:9, 11; 7A:25-6; 11A:29-32; 14:24-5; 14A:30
 - Institutions
 - Cost 8A:137, 147
 - Standards 7:11-2; 7A:8, 35; 14:26; 14A:30 - Tranquilizing drugs, effects 7:22-3
- Medical status 8:30-1; 8A:137, 147; 9A:107; 11A:29-32
- Money, importance 7:7-8; 7A:23
- Arguments
- Contre 1:7, 12-4; 2:10-1; 2A:6-7; 10A:77-8, 82-4; 11A:51-4; 15:6-7; 17A:22-3
 - En faveur 2:9-10; 2A:5-6; 10:10; 10A:58-9, 77-8, 80-1; 11:8; 11A:46-51; 17A:25-6
- Avantages 1:7, 12-4; 15:24
- Base scientifique, absence 4:8
- Caricatures 2A:15, 17
- Chômage, conséquences 12:6
- Cols bleus, conséquences 12:28-9
- Compagnies
- Choix de stipuler 8A:88-93, 97-8; 17:7
 - Stabilité 8A:91
- Deuxième guerre mondiale, ignorée 3:37
- Difficultés financières, résultat 17A:23
- Discrimination, forme 4:6
- Employeurs, tolérance pour garder employés jusqu'à l'âge de retraite 8A:90-1; 9:35; 11:13, 15A:34-5; 17:34; 22A:21-2; 23:27-8; 23A:81-2
- Examen médical 4:22
- Génération du *baby boom*, refus 13:16; 13A:66-7, 81-2
- Historique 1:8-11; 2A:4-5
- Justification 1:32; 2:17-8; 12:19-20; 14:21-2; 14A:65
- Législation pour changer nécessité 15:11-2
- Mauvaise santé, résultat 4:18, 20
- Mortalités soudaines, résultat 18:6, 16
- Opinion publique 1:10
- Options, alternatives 17A:26-8
- Organismes, ministères fédéraux, études 10A:74
- Pays étrangers 4:5
- Personnes retraitées, conséquences 1:31-2; 4:7; 5:24-5; 8:37; 13:6
- Promotions, facilité 8A:22-3; 17:6, 26
- Résumé, problèmes 2A:10
- Suicide, résultat 4:7; 21:11-2
- Suppression
- Alternatives 1:11
 - Assurance, régimes, conséquences 1:15-6, 34; 4:16; 5:11; 9:20, 38-9, 41-2; 10:29; 15A:35
 - Avenir, évaluation, difficultés 3:23
 - Chômage 3:30; 7A:69-70; 15A:38-9; 18:6; 22:22-3
 - Compagnies, syndicats droit d'établir politiques d'âge de retraite 15:20
 - Concept, méconnaissance 2:12
 - Conséquences, questions 1:8; 2:25; 3:30; 4:37-40; 9:35; 11:8-9
 - Difficultés, période de transition 13:18
 - Employés travaillent au-delà 65 ans doivent recevoir prestations 15:30-1
 - Impact sur négociation collective 15A:35-6
 - Implications économiques 15:30; 15A:38-9
 - Jeunes, conséquences 15:18; 15A:33-4; 17:25; 18:6; 22:22-3, 28
 - Licenciement cause d'absence de rendement, augmentation 4:21-2; 7:26; 15A:34-5; 17:7
 - Main-d'œuvre, pénurie, conséquences 1:19
 - Mise en œuvre 9:37
 - Pensions, régimes, conséquences 1:15-6, 34; 4:37-8; 15A:36-8, 49-50

Number, over age 65 6:6-7, 25; 6A:7; 7:18-9; 14:23; 14A:28; 18:8; 23A:26; 24:19

Number wishing work, reasons 16:9-10; 24:28

Over age 75, needs 16:9; 21:8

Part-time workers 6:7, 25

Participation in planning for services, demand 14:26; 14A:32

Pensioners' index instead of consumer price index, proposal 18:22, 28-9; 18A:9-10; 23A:41-2; 24:7; 24A:3-4

Population, historical and projected percentage, 1901-2021, chart 6A:78

Population aging 4:6; 6A:7, 12-5
Annual growth rate, chart 6A:45

Priorities, housing, meals 16:10

Programs, effectiveness 24A:9

Property owned, translated into annuities, proposal 24:9-10, 13-5; 24A:8

Provincial distribution 6:7-8, 43; 6A:17-8, 65; 7:15
Table 6A:65

Post-retirement information about rights and services, importance 7A:35-6; 16A:7-8

Psychiatric admissions, chart
1962 7A:14
1965, 1974 7A:16
1974 7A:15

Ratio to total labour force 12A:16; 19A:8

Responsibilities, must assume 16:16-7

Retirement income, individual responsibility 24:35-6

Social insurance programs 9A:30-7

Standard of living 8A:143

Status, dignity, ways of achieving 7:8, 10-1; 7A:23-4; 21:9-10

Taxation, effects 18:17-8; 24A:8

Transportation facilities, importance 12:28

Unemployment rates, chart 6A:48

Urban, rural concentrations 6:8-9, 44; 6A:8, 15-6
Tables 6A:57-64
See also

Pension plans

Retired people

Retirement

Retirement, Mandatory

Senior Citizens Council

Activities 3:18

Serial careers

Definition 2:13

Sherritt Gordon Mines Ltd.

Background 22:21

Brief 22A:18-23

Employees

Age when productivity declines 22:31-2

Management, labour, statistics 22:25

Physical condition requirement of work 22:27-8

Turnover, ages 18-25 22:31

Women 22:24-5

Number 22:25

Prestations, conséquences 1:15-6, 18-9, 34, 37-8; 4:16, 37-40; 15:30; 15A:35

Rajustements nécessaires 1:28-9; 19:14-5

Régime pensions du Canada, conséquences 1:18-9; 4:37-8

Secteurs de société, effets néfastes 1:8

Sécurité de vieillesse, conséquences 1:18-9; 4:37-8

Systèmes scolaires, conséquences 4:43

Rioux, M. Michel, directeur de l'information, Confédération des syndicats nationaux

Discussion 12:43, 46

Robertson, M. W. Struan, président et administrateur en chef, Maritime Telegraph and Telephone Company

Discussion 23:29-43

Exposé 23:24-9

Rockwell International of Canada Ltd.

Âge de retraite

Prolongement par législation, conséquences 14:9; 14A:42

Tendances 14:8

Embauchage, restriction en matière d'âge 14:11-5

Employés continuent de travailler au-delà 65 ans, statistiques 14:11

Exposé, discussion 14:5-17

Historique 14:5; 14A:38-9

Mémoire 14A:37-53

Orientation en prévision de la retraite, programme 14:13

Pensions, régimes 14:6-7; 14A:39-42

Disponibles autres pays travers compagnie 14:8

Employés

Jeunes, participation 14:8-9

Participation 14:9

Employés à salaire horaire

Âge normal de retraite 14A:50

Allocation spéciale 14A:52

Cotisations 14A:52

Droit de participation 14A:50

Prestations de cessation de service 14A:52

Prestations de décès 14A:53

Retraite anticipée 14A:51

Retraite normale 14A:50

Retraite pour invalidité 14A:51

Employés salariés

Âge normal de retraite 14A:44

Années service antérieures date d'entrée en vigueur 14A:45

Années service postérieures date d'entrée en vigueur 14A:45-6

Cotisations 14A:45

Date d'entrée en vigueur 14A:44

Droit de participation 14A:44

Pension avec cotisations 14A:46

Pension supplémentaire 14A:46

Prestations de cessation d'emploi 14A:48

Prestations de décès 14A:47-8

Prestations de pension minimales 14A:47

Retraite anticipée 14A:44

Retraite pour invalidité 14A:44-5

Résultat de négociations collectives 14:9

- Pension plan**
 Contributions 22:30
 Early retirement, provision 22A:19
 Hourly employees
 Contributions 22A:19
 Vesting 22A:19
 Membership, eligibility 22:23-4, 29; 22A:18
 Salaried employees
 Contributions 22A:18-9
 Provisions 22A:18
 Spouse benefits 22:24
 Vesting 22A:22
Pre-retirement counselling program 22:27
Recommendations 22A:23
Retired employees
 Demanded late retirement, percentage 22:26
 Number 22:25
Retirement age
 Changes, effects 22:22; 22A:20
 Hourly employees 22:22
 Salaried employees 22:22
 Statement, discussion 22:21-33
- Sinclair, J. W., Vice-President, Corporate Affairs, Kellogg Salada Canada Inc.**
 Discussion 20:7-21
 Statement 20:5-6
- Smith, Dr. Colin M., Chairman, Task Force on Psychiatric Gerontology, Canadian Psychiatric Association**
 Discussion 7:13-20, 22-6
 Statement 7:5-12
You Only Die Twice
 Brief 7A:1-41
 Contents 7A:3
 References 7A:81-2
 Summary 7A:4-9
- Smith, Kenneth H., Vice-President and Secretary, George Weston Limited**
 Discussion 17:35-45
 Statement 17:30-5
- Smith, Lieutenant-General J. C., Assistant Deputy Minister (Personnel), National Defence**
 Discussion 1:43-52
 Statement 1:38-43
- Smith, Lorne, Vice-Chairman, Council on Aging of Ottawa-Carleton**
 Discussion 16:12, 20-1
 Statement 16:8
- Social insurance programs**
 Age 65, provisions 1:11; 4:37
 Means test
 Alternative 1:27-8
 Proposal 1:24-5; 4:40
 Means test way of reducing costs 15:18
 Purpose, discussion 17:39-44
 Security for aged 9A:30-7
- Politique de retraite 14:6; 14A:39
 Pressions pour encouragement retraite pour faciliter mobilité 14:12
 Prestations pour employés travaillant au-delà 65 ans 14:9; 14A:40-1
 Suppression retraite obligatoire résulte frais augmentés pour assurance 14:10, 12
- Rose, M. Albert, professeur, Département du travail social, University of Toronto; membre, Association canadienne des travailleurs sociaux**
 Discussion 21:16-26
 Exposé 21:5-15
- Ross, M. David, directeur de programme, Sécurité de revenu, Conseil canadien de développement social**
 Discussion 11:8-11, 13, 16-7, 20-1, 26-7
- Rowe, hon. Frederick William, sénateur (Lewisporte)**
 Retraite obligatoire 3:14-5, 21-4; 4:14, 16-7, 20-1; 6:8-9, 12-5, 18-9, 24-5, 28, 40-1; 10:15-6; 15:17-9, 21, 24, 26-7, 31-3, 35-8, 40, 45-6; 16:15-7, 21, 25-6, 32-4, 38; 19:12-3, 22-3
- Royal Commission on Status of Pensions in Ontario**
 Rapport 21:6
- Royaume-Uni**
 Pensionnés pas inclus dans l'indice des prix à la consommation 18:21-2; 18A:26-7
 Personnes âgées, communauté intégrée 4:19
 Régimes de pensions, indexation 18:20-1
- St. Louis Post-Dispatch**
 Article concernant fréquence élevée maladie du cœur chez pompiers, extrait 20A:85
- Santé et Bien-être social Canada**
 Bureau du troisième âge, but 10:25, 31-2; 16A:67
 Enquête nationale sur retraite, statistiques 10:8; 10A:49; 11A:42-3, 46, 55, 67-9, 71, 77, 79; 23A:56-7; 24:28
 Exposé, discussion 10:6-32
 Mémoire 10A:41-85
 Table des matières 10A:42
- Saskatchewan, Gouvernement**
 Fonction publique, régime d'achat 6:21; 9A:104-5
- Saskatchewan, Province**
 Régime assurance couvrant ordonnances, taux élevé de Diazepam 7:23
- Savage, M. Donald C., secrétaire exécutif, Association canadienne des professeurs d'université**
 Discussion 16:24-6, 29-31, 33
 Exposé 16:22-3
- Schwartz-Morgan, M^{me} Nicole, consultante, Institut de recherches politiques**
 Discussion 13:17, 19-27

Universality, principe 5:27; 11:18-9, 22-5

Social Planning Council of Ottawa

Doctors, attitudinal approaches to elderly, excerpt 4:9

Social workers

Mandatory retirement, position 21:6-7, 10

Speed, F. W., Actuary, Canadian Life Insurance Association

Discussion 1:22, 26-7, 31, 36

Spring, W. R., President, Ottawa Personnel Association

Discussion 2:18, 24

Stadelbauer, R. W. J., Assistant Secretary, Kellogg Salada Canada Inc.

Discussion 20:8, 13-4, 19

Statistics Canada

"The Class of 2001", report 4:41-2

Out of School, Into the Work Force, publication 6:35-6

Pension Plans in Canada 22A:21

Population, Aging and Depending Ratios in Canada, brief 6A:1-88

Bibliography 6A:49-53

Charts, list 6A:5

Summary 6A:6-12

Table of contents 6A:2-3

Tables, list 6A:4

Retirement survey, statistics 10:8, 24; 10A:8, 18; 11A:5-6, 8, 15, 25-7, 29, 34; 23A:11; 24:28

Senior citizens number increasing, statistics, report 4:6

Statement, discussion 6:5-45

Stewart, N. J., Vice-President, Administration and Finance, Amoco Canada Petroleum Company Ltd.

Discussion 17:9-14, 16-21, 24-9

Statement 17:5-8

Stones, L. O., Senior Adviser, Population studies and Statistics, Statistics Canada

Discussion 6:25-9, 32-44

Statement 6:6-12

Storey, John, Vice-President of Central Region, Canadian Pensioners Concerned Incorporated

Discussion 18:13-4, 16-7

Statement 18:9-13

Suicide

Age-specific suicidal death rates, 1950-1968, chart 7A:18

Mandatory retirement, consequence 4:7; 21:11-2

Mortality rates and self-inflicted injury by age and sex, Ont., 1963-67, chart 7A:19

Rate

High 7:10, 17

Increases with age 7:10, 22; 7A:17

Males, rises steadily 7:10; 7A:17; 21:11-2

Sécurité de la vieillesse

Âge, versement prestations 5:10

Description, conditions 9A:75-6

Retraite obligatoire, conséquences 1:18-9

Universalité

But 5:26-7

Historique 11:24-5; 21:16

Sedlack, M. Ronald, Direction des relations de travail, Amoco Canada Petroleum Company Ltd.

Discussion 17:9-12, 14-6, 19-22, 24, 28

Selye, Dr Hans, directeur, Institut de médecine et de chirurgie expérimentales, Univ. de Montréal

Article concernant pompiers et stress, extraits 20A:84

Réaction physiologique au stress, citation 13:6; 13A:53

Sénat du Canada

Retraite obligatoire 8:23

Sénilité

Réaction, physique, psychologique, retraite obligatoire 4:17-8

Terme d'abus 7:6; 7A:45, 53

Services d'aide des aînés d'Ottawa-Ouest

Services offerts 14:25

Sherritt Gordon Mines Ltd.

Âge de retraite, changements, effets 22:22; 22A:20

Employés

Âge, réduction de productivité 22:31-2

Bonne condition physique, exigence 22:27-8

Demandes pour retraite différée, pourcentage 22:26

Femmes 22:24

Nombre 22:25

Gestion, population active, statistique 22:25

Retraités, nombre 22:25

Roulement, 18-25 ans 22:31

Exposé, discussion 22:21-33

Historique 22:21

Mémoire 22A: 18-23

Orientation en prévision de la retraite, programme 22:27

Pension, régime

Acquisition de droits 22A:22

Admissibilité 22:23-4, 29; 22A:18

Cotisations 22:30

Employés à salaire horaire

Acquisition de droits 22A:19

Cotisations 22A:19

Employés salariés

Cotisations 22A:18-9

Dispositions 22A:18

Retraite anticipée, disposition 22A:19

Prestations pour conjoints 22:24

Retraite anticipée, disposition 22A:19

Recommandations 22A:23

Suttie, T. R., President, Canadian Institute of Actuaries

Discussion 9:10-9, 22-7

Statement 9:5-10

Sweden

Gradual retirement program 14:23; 24:12; 24A:9

Taxes

Education, unfair to senior citizens 18:17-8

Municipal, property effect on senior citizens 13:21

Teachers

Number, leave, return 4:32

Pension plans

Drop-out rate, effect 4:33

Investment, amount 4:30

Payment, working beyond age 65 4:35-6, 38, 40

Percentage, between ages 25-35 4:26

Performance, assessment 4:43

Retirement

Early 4:41

Eligible, number 4:31, 34

Flexibility 4:31, 34

Mandatory 4:34-5, 43

Surplus, will result in higher standards 4:41-2

Tenure, explanation 4:43

See also

Canadian Teachers' Federation

Telephone PioneersRetired employees' organization, activities 23:39-40;
23A:33-4**Thibault, Claude, Executive Director, Association of Universities and Colleges of Canada**

Discussion 12:8, 10-1, 14, 18-23

Time Magazine

"Lucking Out on Later Retirement", excerpt 13A:19-20

Totten, Robert B., Past-President, Council of Canadian Personnel Associations

Discussion 2:13-23

Statement 2:5-13

Transport and Communications, House of Commons Standing CommitteeBandeem, R. A., testimony, *re* CN, excerpt 22A:14McKenzie, Dan, M.P. (Winnipeg South Centre), testimony
re CN 22A:14**Turnbull, Walter, Retired civil servant**

Discussion 3:7-25

Statement 3:5-7

Unemployment

Males out of work 14 weeks, 1966, 1971, 1976, chart 6A:82

Rates

Below age 25, percentage 3:28

Chart 6A:48

Sinclair, M. J. W., vice-président, Affaires de la société, Kellogg Salada Canada Inc.

Discussion 20:7-21

Exposé 20:5-6

Smith, Dr Colin M., président, Groupe étude sur gérontologie psychiatrique, Association canadienne de psychiatrie

Discussion 7:13-20, 22-6

Exposé 7:5-12

On ne meurt que deux fois

Mémoire 7A:42-84

Références 7A:81-4

Résumé 7A:45-50

Table des matières 7A:44

Smith, Lieutenant-général J. C., sous-ministre adjoint (Personnel), Défense nationale

Discussion 1:43-52

Exposé 1:38-43

Smith, M. Kenneth H., vice-président et secrétaire, George Weston Limited

Discussion 17:35-45

Exposé 17:30-5

Smith, M. Lorne, vice-président, Conseil sur le vieillissement d'Ottawa-Carleton

Discussion 16:12, 20-1

Exposé 16:8

Soins médicaux

Hospitalisation

Journées, personnes au-delà 65 ans 4:6, 15; 7A:20-1

Raisons 4:15

Speed, M. F. W., actuaire, Association canadienne compagnies assurance-vie

Discussion 1:22, 26-7, 31, 36

Spring, M. W. R., président, Fédération des associations du personnel d'Ottawa

Discussion 2:18, 24

Stadelbauer, M. R. W. J., secrétaire adjoint, Kellogg Salada Canada Inc.

Discussion 20:8, 13-4, 19

Statistique Canada

«Classe de 2001», rapport 4:41-2

Enquête nationale sur retraite, statistiques 10:8; 10A:49;
11A:42-3, 46, 55, 67-9, 71, 77, 79; 23A:56-7; 24:28

Exposé, discussion 6:5-45

Out of School, Into the Work Force, publication 6:35-6

Personnes âgées, nombre, augmentation, statistiques 4:6

(Les) régimes de pensions du Canada 22A:21

Vieillessement et ratios de dépendance au

Canada

Mémoire 6A:89-180

Bibliographie 6A:141-5

Graphiques, liste 6A:94

Total number unemployed by sex, age groups, 1961, 1977
21:14

Women, high rate 21:13-4

See also

Unemployment insurance

Unemployment insurance

Background 22:19-20

Claimants, aged 55 and over 10A:9

See also

Unemployment

United Kingdom

Integrated community, establishment 4:19

Pension plans, indexing 18:20-1

Pensioners not included in cost of living index 18:21-2;
18A:10-1

United Nations

Report, old age 4:5

United States

Actuarial liability for pensions 22:15

Auto Workers Union, retirement provision 9:28

Civil servants' salaries, indexing 15:40

Companies, profit sharing programs 9:43; 9A:106

Employees, working beyond age 65 1:45; 2:14, 16; 9:28;
19A:11

Employment, full, goal 3:31

Guaranty Corporation Pension Benefit, purpose 9:24-5, 37

Occupational safety regulations 19:47

Pension plans, indexing, rejected 9A:104

Post-secondary institutions exempted retirement legislation
2:6-7; 16:29

Private sector pensions

Indexing 15:40

Protection, legislation 8A:136, 142

Reduced pension to protect spouse, legislation 9:23

Retired executives 9:32

Retirees, number in relation to workers 9:30-1

Retirement, early

Reasons 9:29

Statistics 9:28

Trend shifting 9:29

Retirement age legislation 1:10, 29; 2A:4; 3:30-1; 4:6; 5:7,
18; 9:17, 21, 31; 10:30; 15:10-1

Canadian corporations, effects 9:42-3

Executives, effects 17:19-20

Federal firefighters, exemption 20:28, 32

Financial implications 15:10

Health insurance, consequences 9:32-3

Public, private sectors, effects 8:9

Qualification of employment, exemptions 20:32

Social security payments 4:39

Indexing 15:40

United States-Canada

Employees serving both countries, benefits 1:29-30

Résumé 6A:95-101

Table des matières 6A:90

Tableaux, liste 6A:92-3

Stewart, M. N. J., vice-président, Administration et finances, Amoco Canada Petroleum Company Ltd.

Discussion 17:9-14, 16-21, 24-9

Exposé 17:5-8

Stones, M. L. O., conseiller principal, Études et statistiques démographiques, Statistique Canada

Discussion 6:25-9, 32-44

Exposé 6:6-12

Storey, M. John, vice-président de la région centrale, Canadian Pensioners Concerned Incorporated

Discussion 18:13-4, 16-7

Exposé 18:9-13

Suède

Retraite progressive, programme 14:23; 24:12; 24A:9

Suicide

Retraite obligatoire, résultat 4:7; 21:11-2

Taux

Augmente avec âge 7:10, 22; 7A:17

Élevé 7:10; 7A:60

Hommes 7:10; 7A:57; 21:11-2

Mortalité, automutilation selon âge, sexe, graphique
7A:57, 59

Selon groupes âge, sexe, graphique 7A:57-8

Supplément du revenu garanti

Augmentation, conséquences pour femmes 10:19

Bénéficiaires gagnent argent, réduction 14:30

Conditions, restrictions 9A:76

Personnes âgées, admissibilité, pourcentage 18:5; 21:16

Prestations, versement 9A:76

Retraite progressive, programme 14:23; 24:12; 24A:9

Suttie, M. T. R., président, Institut canadien des actuaires

Discussion 9:10-9, 22-7

Exposé 9:5-10

«Syndrome du retraité»

Explication 4:7; 5:25; 17A:69

Systèmes scolaires

Étudiants, préparation pour monde travail, responsabilités
2:19, 22

Terre-Neuve, Province

Commission de la fonction publique, séminaires de prépara-
tion à la retraite, proposition 23A:48

Coût de la vie pour besoins de première nécessité au-dessus
moyenne nationale 23A:50

Discours du trône, prestations pour personnes âgées 23A:56

Loi sur règlements des pensions, proposition 23A:55-6

Population

Universities

- Abolition mandatory retirement, annual cost 16:52-4
- Anticipated enrolment, effects on teachers 12:8-10, 14, 17
- Cost, justification 12:20-1
- Facilities, utilization 12:21-2
- Faculties, limits on number of students admitted 12:10-1
- Mandatory retirement age 16:25
- Ontario indexing provisions 16:37-8
- Pension plans
 - Average amount received 16:26-7
 - By regions, types 16A:21-2
 - Table 16A:23
 - Defined benefit
 - Definition 16A:20
 - Inflation, provisions for 16A:21
 - Proposed options on termination of employment 16A:22
 - Description 16:28; 16A:20-1
 - Indexing 16:37-8
 - Male, female equality 16:22-3, 32-3; 16A:45-51
 - Money purchase plans
 - Portability 16:34-5
 - Proposed options on termination of employment 16A:22
 - Money purchase with defined contribution, definition 16A:20
 - Money purchase with minimum guarantee, definition 16A:20-1
 - Portability, importance 16A:34, 50-1
 - Survivor benefits 16:28
 - Unisex mortality tables, establishment single actuarial basis 16:22-3, 27-8; 16A:45-7
- Retirement age changes, consequences 16:24-5; 16A:42-4
- Retirement age extension, economic implications 12:16-7
- Retirement policies, flexible 12:11-3; 16:30-1
- Role 12:23
- Teachers
 - Age distribution 12:7-8
 - Table 12:7
 - Age of retirement 7:28; 16:25
 - Aging professoriat 12:8-9
 - Average age 12:8
 - Number, 1956-75 12:15
 - Other incomes 16:33-4
 - Post 65 work opportunities 16:31-2
 - Problems of replacement 12:8-9
 - Projected replacement positions, 1977-85 12:7-8
 - Table 12:7
 - Retired
 - Annual pension 16:26-7; 16A:25-6
 - Average, minimum, maximum pensions 16A:25
 - Comments on pensions 16A:26
 - Table 16A:25
 - Retirement policies 12:11-3
 - Retirement age 60, consequences 16:30
 - Retirement trends 12:14
 - Tenure, causes of dismissal 16:30-1
 - Use of RRSP's 16:39-40
 - Working beyond age 65 consequences for younger academics 16:29
- Total Faculty body, number between ages 65-70 12:14
- See also*

Attitudes envers retraite 23A:45

Statistiques 23A:45-6

Population active couverte par pensions, pourcentage 23A:48-9

Thibault, M. Claude, directeur général, Association des universités et collèges du Canada

Discussion 12:8, 10-1, 14, 18-23

Time Magazine

Lucking Out on Later Retirement, extrait 13A:64-5

Totten, M. Robert B., président sortant, Fédération des associations canadiennes du personnel

Discussion 2:13-23

Exposé 2:5-13

Transport et communications, Comité permanent de la Chambre des communes

Bandeau, R. A., témoignage concernant CN 22A:14

McKenzie, M. Dan, député (Winnipeg-Sud-Centre), témoignage concernant CN 22A:14

Travailleurs âgés: travail et retraite 12A:32-3, 38

Travailleurs sociaux

Retraite obligatoire, position 21:6-7, 10

Turnbull, M. Walter, fonctionnaire retraité

Discussion 3:7-25

Exposé 3:5-7

Union nationale des étudiants

Exposé, discussion 7:26-34

Historique 7:27

Politique plein emploi 7:28-30

Universités

Âge de retraite, changements, conséquences 12:66-7; 16:24-5; 16A:100, 102-4

Âge normal de retraite avec flexibilité, position 12:11-3

Corps professoral, nombre entre 65-70 ans 12:14

Coûts, justification 12:20-1

Facilités, utilisation 12:21-2

Facultés, nombre d'étudiants, restrictions 12:10-1

Inscriptions anticipées, conséquences pour professeurs 12:8, 10, 14, 17

Ontario, indexation, dispositions 16:37-8

Pensions, régimes

Contribution fixe

Définition 16A:80

Options proposées, fin d'emploi 16A:83

Transférabilité 16:34-5

Contribution fixe avec prestations garanties, définition 16A:81

Description 16:28; 16A:80-1

Hommes, femmes, égalité 16:22-3, 32-3; 16A:105-7

Indexation 16:37-8

Montant moyen 16:26-7

Par régions, sortes 16A:82-3

Tableau 16A:84

- Association of Universities and Colleges of Canada
Canadian Association of University Teachers
- University of Western Ontario**
Performance appraisal program 2:23-4
- Upshall, Alan, Ontario Advisory Council on Senior Citizens**
Pension benefits, payment 5:10
- VIA Rail Canada**
Pension plan transferred from CN 19:26
- Voisey, H. L., Canada Employment and Immigration Commission**
Discussion 3:29-44
Statement 3:26-9
- Walker, R. M., Canadian Institute of Actuaries**
Discussion 9:15-6, 22-4
- Warner Lambert Canada Ltd.**
Employees
Post retirement activities encouraged 20:37, 44, 47
Psychologically unprepared for retirement, reasons 20:39-40
Retired
Number 20:38
Seek work elsewhere 20:47
Types of work 20:47-8
Employment leave provisions 20:45
Pre-retirement counselling program 5:17
Establishment 20:38
Preparation 20:38
Seminars, agenda 20:40
Spouses, participation 20:44
Statement, discussion 20:35-48
- Warrilow, R. V., Manager, Benefits Planning, Personnel Dept., Royal Bank of Canada**
Discussion 8:13, 17-8
- Weir, A. R., General Manager, Personnel and Industrial Relations, Sherritt Gordon Mines Ltd.**
Discussion 22:23-32
Statement 22:21-3
- Wells-Bentley, J., Pension Commissioner, Ontario**
The Myth of Mandatory Retirement, excerpt 5:6-7
- White, J. Earl, National President, Canadian Railways Employees Pension Association**
Discussion 22:6-7, 11, 13-8
Statement 22:8-10
- Whitehouse, F. W., National Secretary-Treasurer, Federal Superannuates National Association**
Discussion 18:25, 35
Statement 18:23-5
- Prestations partiellement déterminées
Définition 16A:80-1
Dispositions pour inflation 16A:81
Options proposées, fin d'emploi 16A:82
Prestations pour conjoint survivant 16:28
Tables de mortalité unisexes, établissement 16:22-3, 27-8; 16A:105-7
Transfert, importance 16A:110-1
Politiques de retraite flexibles 12:11-3; 16:30
- Professeurs**
Âge de retraite obligatoire 7:28; 16:25
Âge moyen 12:8
Autres revenus 16:33-4
Emplois au-delà 65 ans 16:31-2
Nombre, 1956-75 12:15
Problèmes de remplacement 12:8-9
Projection des postes de remplacement 1977-85 12:7-8
Tableau 12:7
Répartition par âge 12:7-8
Tableau 12:7
- Retraite**
Politiques 12:11-3
60 ans, conséquences 16:30
Tendances 12:14
- Retraités, pensions**
Annuelles 16:26-7; 16A:87-8
Tableau 16A:87
Commentaires 16A:87-8
Moyen, minimum, maximum 16A:86
Travaillant au-delà 65 ans, conséquences pour jeunes diplômés 16:29
Utilisation, régime enregistré d'épargne retraite 16:39-40
Vieillesse 12:8-9
- Rôle 12:23**
Suppression retraite obligatoire, coûts annuels 16A:112-4
Voir aussi
Association canadienne des professeurs d'université
Association des universités et collèges du Canada
- University of Western Ontario**
Évaluation rendement, programme 2:23-4
- Upshall, M. Alan, Conseil consultatif de l'Ontario sur personnes âgées**
Régimes pension, versement prestations 5:10
- VIA Rail Canada**
Régime de pension, transfert du CN 19:26
- Vieillir au féminin 16A:45; 24:27-8**
- Vieillesse**
Changements physiques 7:5-6
Définition 4:8
Fractures, résultat de perte de calcium 4:16-7, 21
Voir aussi
Gériatrie
Médecins
Personnes âgées

Whitford, J., Canada Employment and Immigration Commission

Discussion 3:32-3, 35, 37

Wickwire, Dr. John, Chairman, Senior Citizens' Advisory Committee on Aging, Nova Scotia Government

Discussion 24:13-26
Statement 24:5-13

Wiffen, Lew, Employee Benefits Manager, Warner Lambert Canada Ltd.

Discussion 20:37, 39, 42-8
Statement 20:35-7

Wightman, S., Acting Director, Secretarial Services, Public Service Commission

Discussion 2:27-32

Williams, Hon. Guy, Senator (Richmond)

Mandatory Retirement 3:38; 8:20, 22; 9:21-2, 31, 37, 45;
11:25-6; 12:17, 45-6; 18:28; 22:14, 17, 31-2; 23:22-4, 41-3

Wilson, Dr. R. G., Secretary General, Canadian Medical Association

Discussion 4:16, 20-1, 23, 25

Wilson, Ethel, Ottawa Senior Citizens' Council

Discussion 14:31, 35

Wishart, C. S., President, Toronto Chapter, Canadian Railway Employees Pension Association

Discussion 22:19-20

Women

Canada Pension Plan, discrimination 7:14; 7A:30; 10:19, 31;
11A:21-3; 21:14-5
Economic security, difficulties in achieving 24:28
Employment, discrimination age, sex 8A:143-4; 16A:5
Heads of families 21:13
House of Commons, participation 16:16-7
Housework, value 24:33-4, 37-40
Included in GNP, proposal 24:37-8
Pension credit 24:39
Life expectancy, longer, related work force 4:14-5
Living in poverty 21:12-4; 24:27-8
Pension plans
Participation 16A:5
Percentage covered 24:37
Private, widows' benefits 10A:14-5; 11A:20; 16A:5-6
Provisions 6:30-2; 9:22; 10:8; 10A:9-10, 14-5; 11A:20;
13:24-5; 16A:15-6; 18:6; 24:19, 28, 36-7; 24A:4
Survivor benefits 18:6; 24:19, 28, 36-7, 42; 24A:4
Pensions for housewives 24:29, 31-4
Recognition of contributions, importance 24:32-4, 37-9
Unemployment, effects 21:13-4
Working outside home, reasons 24:42

Personnes retraitées**«Vieillessement»**

Définition 7:5
Préjugé, forme de 7:5, 19-20; 7A:51-2

Vieillessement, ministère

Proposé 8:39-40
Rôle proposé 13:19-20

Vieillessement et ratios de dépendance au Canada

Statistique Canada, mémoire 6A:89-180
Bibliographie 6A:141:5
Graphiques, liste 6A:94
Résumé 6A:95-101
Table des matières 6A:90
Tableaux, liste 6A:92-3

Voisey, M. H. L., Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Discussion 3:29-44
Exposé 3:26-9

Walker, M. R. M., Institut canadien des actuaires

Discussion 9:15-6, 22-4

Warner Lambert Canada Ltd.

Congé d'emploi, dispositions 20:45
Employés
Activités après retraite, encouragement 20:37, 44, 47
Genre de travail 20:47-8
Non préparés psychologiquement pour retraite, raisons
20:39-40
Retraités
Cherchent travail ailleurs 20:47
Nombre 20:38
Exposé, discussion 20:35-48
Orientation en prévision de retraite, programme 5:17
Colloques, ordre du jour 20:40-3
Conjoints, participation 20:44
Établissement 20:38
Préparation 20:38

Warrilow, M. R. V., directeur, Planification des prestations, Service du personnel, Banque Royale du Canada

Discussion 8:13, 17-8

Weir, M. A. R., directeur général, Bureau des relations personnelles et industrielles, Sherritt Gordon Mines Ltd.

Discussion 22:23-32
Exposé 22:21-3

Wells-Bentley, M. J., Commissaire aux pensions, Ontario

«Le mythe de la retraite obligatoire», extrait 5:6-7

Women and Aging 16A:45; 24:27-8

Work and Retirement 12A:12-3, 18

World population

Aged 65 and over 6A:14-5; 11A:4

Chart 6A:79

Increase 4:5

Table 6A:56

You Only Die Twice

Smith, Dr. Colin

Brief 7A:1-41

Contents 7A:3

References 7A:81-2

Summary 7A:4-9

Young People

Abolition mandatory retirement, consequences 15:18;
15A:6-7; 17:25; 18:6; 22:22-3, 28

Attitudes toward senior citizens 7:31-2; 16:14

Employment, discrimination 7:28-9, 33-4

Experience with age of retirement 7:27-8

Paraprofessional activity on behalf of elderly, proposal
21:18-9, 24-5

Retirement age, attitudes toward 7:27-8; 15:17

For lists of appendices, documents and witnesses, *see* following pages.

White, M. J. Earl, président national, Canadian Railways Employees Pension Association

Discussion 22:6-7, 11, 13-8

Exposé 22:8-10

Whitehouse, M. F. W., secrétaire-trésorier national, Association nationale des fonctionnaires fédéraux à la retraite

Discussion 18:25, 35

Exposé 18:23-5

Whitford, M. J., Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Discussion 3:32-3, 35, 37

Wickwire, Dr. John, directeur général, Comité consultatif sur le vieillissement, Nouvelle-Écosse

Discussion 24:13-26

Exposé 24:5-13

Wiffen, M. Lew, gérant des avantages sociaux, Warner Lambert Canada Ltd.

Discussion 20:37, 39, 42-8

Exposé 20:35-7

Wightman, M. S., directeur suppléant, Services du secrétariat, Commission fonction publique

Discussion 2:27-32

Williams, hon. Guy, sénateur (Richmond)

Retraite obligatoire 3:38; 8:20, 22; 9:21-2, 31, 37, 45;
11:25-6; 12:17, 45-6; 18:28; 22:14, 17, 31-2; 23:22-4, 41-3

Wilson, Dr. R. G., secrétaire général, Association médicale canadienne

Discussion 4:16, 20-1, 23, 25

Wilson, M^{me} Ethel, Conseil des aînés d'Ottawa

Discussion 14:31, 35

Wishart, M^{me} C. S., présidente, chapitre de Toronto, Canadian Railways Employees Pension Association

Discussion 22:19-20

Voir pages suivantes pour listes d'appendices, de documents et de témoins

Appendices

- 2A—Council of Canadian Personnel Associations, brief 2A:1-18
- 6A—Statistics Canada, *Population Aging and Dependency Ratios in Canada*, brief 6A:1-88
- 7A—Smith, Dr. Colin, *You Only Die Twice*, brief 7A:1-41
- 8A—Royal Bank of Canada, brief 8A:1-64
- 8B—Canadian Association on Gerontology, brief 8A:135-70
- 9A—Canadian Institute of Actuaries, brief 9A:1-60
- 9B—Canadian Pension Conference, brief 9A:99-107
- 10A—Health and Welfare Canada, brief 10A:1-26
- 10B—Canadian Human Rights Commission, brief 10A:27-40
- 11A—Canadian Council on Social Development, brief 11A:1-37
- 12A—Confederation of National Trade Unions, brief 12A:1-19
- 13A—Canadian Federation of Independent Business, *Mandate* 13A:1
- 13B—Canadian Federation of Independent Business, brief 13A:2-9
- 13C—Institute for Research on Public Policy, brief 13A:10-44
- 14A—Rockwell International of Canada Ltd., brief 14A:1-17
- 14B—Ottawa Senior Citizens' Council, brief 14A:18-36
- 15A—Canadian Chamber of Commerce and Canadian Manufacturers' Association, brief 15A:1-13
- 15B—Pesando, James and Samuel Rea, Associate Professors of Economics, Research Associates, Institute for Policy Analysis, Univ. of Toronto, brief 15A:14-27
- 16A—Council on Aging of Ottawa-Carleton, brief 16A:1-14
- 17A—Amoco Canada Petroleum Company Ltd., brief 17A:1-16
- 18A—Canadian Pensioners Concerned Incorporated, brief 18A:1-5
- 18B—Federal Superannuates National Association, brief 18A:6-16
- 19A—Canadian National, brief 19A:1-40
- 20A—Kellogg Salada Canada Inc., brief 20A:1-27
- 20B—Ontario Professional Firefighters Association, brief 20A:52-69
- 22A—Canadian Railways Employees Pension Association, brief 22A:1-17
- 22B—Sherritt Gordon Mines Ltd., brief 22A:18-23
- 23A—Hon. Harold A. Collins, Minister of Social Services, Newfoundland and Labrador, brief 23A:1-12
- 23B—Prince Edward Island Government, brief 23A:13-27
- 23C—Maritime Telephone and Telegraph Company, brief 23A:28-43
- 24A—Nova Scotia Government, brief 24A:1-10

Appendices

- 2A—Fédération des associations du personnel, mémoire 2A:1-18
- 6A—Statistique Canada, *Vieillesse et ratios de dépendance au Canada*, mémoire 6A:89-180
- 7A—Smith, Dr. Colin, *On ne meurt que deux fois*, mémoire 7A:42-84
- 8A—Banque Royale du Canada, mémoire 8A:65-134
- 8B—Association canadienne gérontologie, mémoire 8A:135-70
- 9A—Institut canadien des actuaires, mémoire 9A:61-98
- 9B—Institut canadien de la retraite, mémoire 9A:99-107
- 10A—Santé et Bien-être social Canada, mémoire 10A:41-69
- 10B—Commission canadienne droits de la personne, mémoire 10A:70-85
- 11A—Conseil canadien développement social, mémoire 11A:38-81
- 12A—Confédération des syndicats nationaux, mémoire 12A:20-39
- 13A—Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, *Mandat* 13A:45
- 13B—Fédération canadienne de l'entreprise canadienne, mémoire 13A:46-53
- 13C—Institut de recherches politiques, mémoire 13A:54-86
- 14A—Rockwell International of Canada Ltd., mémoire 14A:37-53
- 14B—Conseil des aînés d'Ottawa, mémoire 14A:35, 54-78
- 15A—Chambre de commerce du Canada et Association des manufacturiers canadiens 15A:28-40
- 15B—Pesando, M. James et M. Samuel Rea, professeurs adjoints et chargés de recherches, Institut d'analyse des politiques, Univ. of Toronto, mémoire 15A:41-50
- 16A—Conseil sur le vieillissement d'Ottawa-Carleton, mémoire 16A:55-73
- 17A—Amoco Canada Petroleum Company Ltd., mémoire 17A:18-28
- 18A—Canadian Pensioners Concerned Incorporated, mémoire 18A:17-22
- 18B—Association nationale des fonctionnaires fédéraux à la retraite, mémoire 18A:23-37
- 19A—Canadien National, mémoire 19A:41-82
- 20A—Kellogg Salada Canada Inc., mémoire 20A:28-51
- 20B—Ontario Professional Firefighters Association, mémoire 20A:70-88
- 22A—Canadian Railways Employees Pension Association, mémoire 22A:1-17
- 22B—Sherritt Gordon Mines Ltd., mémoire 22A:18-23
- 23A—Collins, hon. Harold A., ministre des Services sociaux, Terre-Neuve et Labrador 23A:44-57
- 23B—Île-du-Prince-Édouard, Gouvernement, mémoire 23A:58-72

Documents

- Brief to the Royal Commission on the Status of Pensions in Ontario 21:4
- Health Care for the Aged*, Ontario Council of Health 21:4

Witnesses

- Aubé, F. T., Director, Pensions and Employee Benefits, Canadian National
- Anderson, D. R., Canadian Institute of Actuaries
- Andrew, Ross, Second Vice-President, Canadian Teachers' Federation
- Ballantyne, Morna, Researcher, National Union of Students
- Barber, Lloyd, President, University of Regina; Association of Universities and Colleges of Canada
- Barnes, L. W. C. S., President, Ottawa-Hull Branch, Federal Superannuates National Association
- Beaulieu, Léopold, Treasurer, Confederation of National Trade Unions
- Bégin, Hon. Monique, Minister of National Health and Welfare
- Bennett, Dr. John, Director, Professional Affairs, Canadian Medical Association
- Bercov, Ronald, President, Canadian Association of University Teachers
- Bil, Mrs. Alla, Employee Benefits Supervisor, Warner Lambert Canada Ltd.
- Black, C. C., Vice-President and Actuary, Prudential Insurance Company of America
- Bloodworth, G., Senior Policy Advisor, Secretariat Services, Public Service Commission
- Bourdon, Pierre, Executive Director, Canadian Council on Social Development
- Boyce, Mrs. Margery, Coordinator, Council on Aging of Ottawa Carleton
- Braide, D. I. W., Chairman of the Board, Canadian Chamber of Commerce
- Brammer, L. W., Deputy Minister of Labour, Prince Edward Island
- Camp, Robert G., Chairman, Legislative Committee, Canadian Pension Conference
- Clements, Ken, Director of Finance, Association of Universities and Colleges of Canada
- Coward, L. E., Exec. Vice-President, and Director, William Mercer Ltd.; Rep. Canadian Chamber of Commerce and Canadian Manufacturers Association
- Crothers, Robert, President, Ottawa Professional Firefighters Association, member, Ontario Professional Firefighters Association
- Dagenais, Vincent, Economist, Confederation of National Trade Unions
- De Fazio, P. J., President, Ontario Professional Firefighters Association
- Dennis, Peter A., President, Association of Canadian Pension Management
- Duguay, Leo, President, Canadian Teachers' Federation
- Dussault, Reverend Maurice, O.M.I., Vice-Chairman, Council on Aging of Ottawa-Carleton

- 23C—Maritime Telephone and Telegraph Company, mémoire 23A:73-85
- 24A—Nouvelle-Écosse, Gouvernement, mémoire 24A:1-10

Documents

- Health Care for the Aged, Ontario Council of Health 21:4
- Mémoire, Royal Commission on Statuts of Pensions in Ontario 21:4

Témoins

- Anderson, M. D. R., Institut canadien des actuaires
- Andrew, M. Ross, deuxième vice-président, Fédération canadienne des enseignants
- Aubé, M. F. T., directeur, Régimes de retraite et avantages sociaux, Canadien National
- Ballantyne, M^{lle} Morna, recherchiste, Union nationale des étudiants
- Barber, M. Lloyd, président, University of Regina, Association des universités et collèges du Canada
- Barnes, M. L. W. C. S., président, Division Ottawa-Hull, Association nationale des fonctionnaires fédéraux à la retraite
- Beaulieu, M. Léopold, trésorier, Confédération des syndicats nationaux
- Bégin, hon. Monique, ministre, Santé nationale et Bien-être social
- Bennett, Dr. John, directeur, Affaires professionnelles, Association médicale canadienne
- Bercov, M. Ronald, président, Association canadienne des professeurs d'université
- Bil, M^{me} Alla, directrice des avantages sociaux, Warner Lambert Canada Ltd.
- Black, M. C. C., vice-président, actuaire, Prudential Insurance Co. of America
- Bloodworth, M. G., analyste sénior de politique, Services du secrétariat, Commission fonction publique
- Bourdon, M. Pierre, directeur général, Conseil canadien de développement social
- Boyce, M^{me} Margery, coordinatrice, Conseil sur le vieillissement d'Ottawa-Carleton
- Braide, M. D. I. W., président du conseil d'administration, Chambre de commerce du Canada
- Brammer, M. L. W., sous-ministre du Travail, Île-du-Prince-Édouard
- Camp, M. Robert G., président, Comité législatif, Institut canadien de la retraite
- Clements, M. Ken, dir. finances, Association des universités et collèges du Canada
- Coward, M. L. E., vice-président exécutif et directeur, William M. Mercer Ltd.; rep. Chambre de commerce du Canada et Association des manufacturiers canadiens
- Crothers, M. Robert, président, Ottawa Professional Firefighters Association, membre, Ontario Professional Firefighters Association
- Dagenais, M. Vincent, économiste, Confédération des syndicats nationaux
- De Fazio, M. P. J., président, Ontario Professional Firefighters Association

- Fairweather, Gordon, Chief Commissioner, Canadian Human Rights Commission
- Findlay, Sue, Vice-President, Canadian Advisory Council on Status of Women
- Gallant, Edgar, Chairman, Public Service Commission
- Geekie, D. A., Director of Communications, Canadian Medical Association
- Giesinger, R. T., Canadian Institute of Actuaries
- Gilliss, Mrs. Geraldine, Director, Research and Information Services, Canadian Teachers' Federation
- Goble, Norman, Secretary-General, Canadian Teachers' Federation
- Gourdeau, Dr. Robert, Immediate Past President, Canadian Medical Association
- Grebeldinger, Gary, Director of Personnel, Michelin Tires of Canada Ltd.
- Gryfe, Dr. C. I., Assistant Professor, Dept. of Medicine, Univ. of Toronto; Member, Canadian Medical Association
- Hallsworth, Kenneth, Vice-President, Ford Motor Co. of Canada; Rep. Canadian Chamber of Commerce and Canadian Manufacturers' Association
- Hanes, E., Chief, Pensions Section, Labour Division, Statistics Canada
- Harkness, A. J., Vice-President, Rockwell International of Canada Ltd.
- Hastings, Elliott, Chairman, Pension Committee, Ontario Professional Firefighters Association
- Havens, Betty, Member, Canadian Association on Gerontology; Research Director, Dept. Health and Community Service, Manitoba
- Heslin, Dan, Director, Employee Benefits Program, Pittsburgh P.A., Rockwell International of Canada Ltd.
- Hoey, Al, Executive Member, Ottawa Senior Citizens' Council
- Hoffman, David, Executive Director, Institute for Research on Public Policy
- Horigan, Daniel, Director, National Affairs, Canadian Federation of Independent Business
- Hothersall, Edwin, Executive Secretary-Treasurer, Ontario Professional Firefighters Association
- Hunt, K. E., Vice-President, Industrial Relations, Canadian National
- Kirkham, Peter, Chief Statistician of Canada, Statistics Canada
- Knight, E. C., Manager, Corporation Personnel Services, Sherritt Gordon Mines Ltd.
- Koyl, Leon F., M.D., Chairman, Canadian Association on Gerontology
- Landreville, Donald, President, Canadian Pension Conference
- Laplane, Mark, Director, Social Trends Project, Institute for Research on Public Policy
- Léger, Robert, Professional Officer for Economic Benefits and Salaries, Canadian Association of University Teachers
- Lemire, Gertrude, Ottawa Senior Citizens' Council
- Levangie, A. T., President, Moncton Chapter, Canadian Railways Employees Pension Association
- Dennis, M. Peter A., président, Association of Canadian Pension Management
- Duguay, M. Léo, président, Fédération canadienne des enseignants
- Dussault, Révérend Maurice, o.m.i., vice-président, Conseil sur le vieillissement d'Ottawa-Carleton
- Fairweather, M. Gordon, commissaire en chef, Commission canadienne des droits de la personne
- Findlay, M^{me} Sue, vice-présidente, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme
- Gallant, M. Edgar, président, Commission fonction publique
- Geekie, M. D. A., directeur, communications, Association médicale canadienne
- Giesinger, M. R. T., Institut canadien des actuaires
- Gilliss, M^{me} Geraldine, directrice, Services recherche et information, Fédération canadienne des enseignants
- Goble, M. Norman, secrétaire général, Fédération canadienne des enseignants
- Gourdeau, Dr. Robert, président sortant, Association médicale canadienne
- Grebeldinger, M. Gary, directeur du personnel, Pneus Michelin Canada Ltée
- Gryfe, Dr. C. I., professeur associé, Faculté médecine, Univ. Toronto
- Hallsworth, M. Kenneth, vice-président, Ford Motor Co. of Canada; rep. Chambre de commerce du Canada et Association des manufacturiers canadiens
- Hanes, M. E., chef, Division pensions, Direction du travail, Statistique Canada
- Harkness, M. A. J., vice-président, Rockwell International of Canada Ltd.
- Hastings, M. Elliott, président, Comité du régime de retraite, Ontario Professional Firefighters Association
- Havens, M^{lle} Betty, membre, Association canadienne de gérontologie; directrice de recherche Dept. Health and Community Services, Manitoba
- Heslin, M. Dan, directeur, Programme des prestations aux employés, Pittsburgh PA, Rockwell International of Canada Ltd.
- Hoey, M. Al, membre exécutif, Conseil des aînés d'Ottawa
- Hoffman, M. David, directeur exécutif, Institut de recherches politiques
- Horigan, M. Daniel L., directeur, Affaires nationales, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
- Hothersall, M. Edwin, secrétaire-trésorier administratif, Ontario Professional Firefighters Association
- Hunt, M. K. E., vice-président, Relations industrielles, Canadian National
- Kirkham, M. Peter, statisticien en chef du Canada, Statistique Canada
- Knight, M. E. C., directeur, Service du personnel de la société, Sherritt Gordon Mines Ltd.
- Koyl, M. Leon F., médecin, président, Association canadienne de gérontologie
- Landreville, M. Donald, président, Institut canadien de la retraite
- Laplane, M. Mark, directeur, Projet sur tendances sociales, Institut de recherches politiques

- Lévesque, Ronald, Collective Bargaining Officer, Canadian Association of University Teachers
- Lounds, Bruce E., Staff Employee Relations Representative, Amoco Canada Petroleum Company Ltd.
- McEthinney, Reverend Robert, Parkdale United Church; Ottawa Senior Citizens' Council
- Mackenzie, A. H., Vice-President, Personnel Dept., Royal Bank of Canada
- McKnight, R. G., Executive Officer, Group Marketing, Mutual Life Assurance Co., Canada; Canadian Life Insurance Association
- McLaughlin, W. Earle, Chairman and Chief Executive Officer, Royal Bank of Canada
- Malis, G., Vice-President, Human Resources, Kellogg Salada Canada Inc.
- Mann, Mrs. Marjorie, Immediate Past President, Ottawa Senior Citizens' Council
- Mayhood, John E., Director General, Planning and Development, Personnel Group, National Defence
- Mitchell, G. Clark, President, Council of Canadian Personnel Associations
- Montpetit, J. G., President, Montreal Chapter, Canadian Railways Employees Pension Association
- Morry, Tom, Director General, Appeals and Investigations Branch, Public Service Commission
- Mosher, Russell, Deputy Secretary General, Canadian Teachers' Federation
- Nield, David A., Vice-President, Canada Life, rep. Canadian Chamber of Commerce and Canadian Manufacturers' Association
- Norquay, Geoff, Director of Programs, Canadian Council on Social Development
- Osborne, John, Special Adviser, Policy Dept., Health and Welfare Canada
- Paradis, Dr. Claude, Member, Canadian Association on Gerontology, Laval University, Quebec
- Penfold, Mrs. Corabel, Executive Vice-President, Canadian Pensioners Concerned Incorporated
- Pesando, James, Associate Professor of Economics; Research Associate, Institute for Policy Analysis, Univ. of Toronto
- Powell, Brian, Director, Experimental Research and Special Projects Unit, Health and Welfare Canada
- Pretty, D. W., President, Canadian Life Insurance Association; President, North American Life
- Pygiel, Leo, Consultant, GBB Associates Ltd., Rockwell International of Canada Ltd.
- Rea, Samuel, Associate Professor of Economics; Research Associate, Institute for Policy Analysis, Univ. of Toronto
- Reid, Julian, Director of Research, Canadian Advisory Council on Status of Women
- Rioux, Michel, Director of Information, Confederation of National Trade Unions
- Robertson, W. Struan, President and Chief Executive Officer, Maritime Telegraph and Telephone Company
- Rose, Albert, Professor, Dept. of Social Work, University of Toronto; Member, Canadian Association of Social Workers
- Ross, David, Program Director, Income Security, Canadian Council on Social Development
- Léger, M. Robert, agent professionnel de prestations économiques et traitements, Association canadienne des professeurs d'université
- Lemire, M^{me} Gertrude, Conseil des aînés d'Ottawa
- Levangie, M. A. T., président, chapitre de Moncton, Canadian Railways Employees Pension Association
- Lévesque, M. Ronald, agent négociateur-collecteur, Association canadienne des professeurs d'université
- Lounds, M. Bruce E., représentant des employés, Relations de travail, Amoco Canada Petroleum Company Ltd.
- McEthinney, Révérend Robert, Parkdale United Church; Conseil des aînés d'Ottawa
- Mackenzie, M. A. H., vice-président, Service du personnel, Banque Royale du Canada
- McKnight, M. R. G., directeur, Marketing d'assurance collective, Mutual Life Assurance Co., Canada
- McLaughlin, M. W. Earle, président et administrateur en chef, Banque Royale du Canada
- Malis, M. G., vice-président, Ressources humaines, Kellogg Salada Canada Inc.
- Mann, M^{me} Marjorie, présidente sortante, Conseil des aînés d'Ottawa
- Mayhood, Dr. John E., directeur général, Planification, recherche et développement, Groupe du personnel, Défense nationale
- Mitchell, M. G. Clark, président, Fédération des associations canadiennes du personnel
- Montpetit, M. J. G., président, chapitre de Montréal, Canadian Railways Employees Pension Association
- Morry, M. Tom, directeur général, Direction générale de l'Anti-discrimination, Commission fonction publique
- Mosher, M. Russell, sous-secrétaire général, Fédération canadienne des enseignants
- Nield, M. David A., vice-président, Canada Life; rep. Chambre de commerce du Canada et Association des manufacturiers canadiens
- Norquay, M. Geoff, directeur programmes, Conseil canadien développement social
- Osborne, M. John, conseiller spécial, Développement des politiques, Santé et Bien-être social Canada
- Paradis, M. Claude, médecin, membre, Association canadienne de gérontologie, Université Laval, Québec
- Penfold, M^{me} Corabel, vice-présidente exécutive, Canadian Pensioners Concerned Incorporated
- Pesando, M. James, professeur adjoint de sciences économiques; chargé de recherches, Institut d'analyse des politiques, Univ. of Toronto
- Powell, M. Brian, directeur, Unité recherche expérimentale et projets spéciaux, Santé et Bien-être social Canada
- Pretty, M. D. W., président, Association canadienne compagnies assurance-vie; président, North American Life
- Pygiel, M. Leo, consultant, GBB Associates Ltd., Rockwell International of Canada Ltd.
- Rea, M. Samuel, professeur adjoint de sciences économiques; chargé de recherches, Institut d'analyse des politiques, Univ. of Toronto
- Reid, Julian, directeur des recherches, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme
- Rioux, M. Michel, dir. de l'information, Confédération des syndicats nationaux
- Robertson, M. W. Struan, président et administrateur en chef, Maritime Telegraph and Telephone Company

- Savage, Donald C., Executive Secretary, Canadian Association of University Teachers
- Schwartz-Morgan, Nicole, Consultant, Institute for Research on Public Policy
- Sedlack, Ronald, Employee Relations Manager, Amoco Canada Petroleum Company Ltd.
- Sinclair, J. W. Vice-President, Corporate Affairs, Kellogg Salada Canada Inc.
- Smith, Dr. Colin M., Chairman, Task Force on Psychiatric Gerontology, Member Canadian Psychiatric Association
- Smith, Kenneth H., Vice-President and Secretary, George Weston Limited
- Smith, Lieutenant-General J. C., Assistant Deputy Minister (Personnel), National Defence
- Smith, Lorne, Vice-Chairman, Council on Aging of Ottawa-Carleton
- Speed, F. W., Actuary, Canadian Life Insurance Association
- Spring, W. R., President, Ottawa Personnel Association, Member, Council of Canadian Personnel Associations
- Stadelbauer, R. W. J., Assistant Secretary, Kellogg Salada Canada Inc.
- Stewart, N. J., Vice-President, Administration and Finance, Amoco Canada Petroleum Company Ltd.
- Stone, L. O., Senior Adviser, Population Studies and Statistics, Statistics Canada
- Storey, John, Vice-President of Central Region, Canadian Pensioners Concerned Incorporated
- Suttie, T. R., President, Canadian Institute of Actuaries
- Thibault, Claude, Executive Director, Association of Universities and Colleges of Canada
- Totten, Robert B., Past President, Council of Canadian Personnel Associations
- Turnbull, Walter, Retired civil servant
- Voisey, H. L., Canada Employment and Immigration Commission
- Walker, R. M., Canadian Institute of Actuaries
- Warrilow, R. V., Manager, Benefits Planning, Personnel Dept., Royal Bank of Canada
- Weir, A. R., General Manager, Personnel and Industrial Relations, Sherritt Gordon Mines Ltd.
- White, J. Earl, National President, Canadian Railways Employees Pension Association
- Whitehouse, F. W., National Secretary-Treasurer, Federal Superannuates National Association
- Whitford, J., Canada Employment and Immigration Commission
- Wickwire, Dr. John, Chairman, Senior Citizens' Advisory Committee on Aging, Nova Scotia Government
- Wiffen, Lew, Employee Benefits Manager, Warner Lambert Canada Ltd.
- Wightman, S., Acting Director, Secretariat Services, Public Service Commission
- Wilson, Dr. R. G., Secretary General, Canadian Medical Association
- Wilson, Ethel, Ottawa Senior Citizens' Council
- Wishart, C. S., President, Toronto Chapter, Canadian Railways Employees Pension Association
- Rose, M. Albert, professeur, Département du travail social, University of Toronto; membre, Association canadienne des travailleurs sociaux
- Ross, M. David, directeur de programme, Sécurité du revenu, Conseil canadien de développement social
- Savage, M. Donald C., secrétaire exécutif, Association canadienne des professeurs d'université
- Schwartz-Morgan, M^{me} Nicole, consultante, Institut de recherches politiques
- Sedlack, M. Ronald, Direction des relations de travail, Amoco Canada Petroleum Company Ltd.
- Sinclair, M. J. W., vice-président, Affaires de la société, Kellogg Salada Canada Inc.
- Smith, Dr. Colin M., président, Groupe étude sur gériatrie psychiatrique, Association canadienne de psychiatrie
- Smith, Lieutenant-général J. C., sous-ministre adjoint (Personnel), Défense nationale
- Smith, M. Kenneth H., vice-président et secrétaire, George Weston Limited
- Smith, M. Lorne, vice-président, Conseil sur le vieillissement d'Ottawa-Carleton
- Speed, M. F. W., actuaire, Association canadienne des compagnies assurance-vie
- Spring, M. W. R., président, Fédération des associations du personnel d'Ottawa
- Stadelbauer, M. R. W. J., secrétaire adjoint, Kellogg Salada Canada Inc.
- Stewart, M. N. J., vice-président, Administration et finances, Amoco Canada Petroleum Company Ltd.
- Stone, M. L. O., conseiller principal, Études et statistiques démographiques, Statistique Canada
- Storey, M. John, vice-président de la Région centrale, Canadian Pensioners Concerned Incorporated
- Suttie, M. T. R., président, Institut canadien des actuaires
- Thibault, M. Claude, directeur général, Association des universités et collèges du Canada
- Totten, M. Robert B., président sortant, Fédération associations canadiennes du personnel
- Turnbull, M. Walter, fonctionnaire retraité
- Voisey, M. H. L., Commission emploi et immigration Canada
- Walker, M. R. M., Institut canadien des actuaires
- Warrilow, directeur, Planification prestations, Service du personnel, Banque Royale du Canada
- Weir, M. A. R., directeur général, Bureau des relations personnelles et industrielles, Sherritt Gordon Mines Ltd.
- White, M. J. Earl, président national, Canadian Railways Employees Pension Association
- Whitehouse, M. F. W., secrétaire-trésorier national, Association nationale des fonctionnaires fédéraux à la retraite
- Whitford, M. J., Commission emploi et immigration Canada
- Wickwire, Dr. John, directeur général, Comité consultatif sur le vieillissement, Nouvelle-Écosse, Gouvernement
- Wiffen, M. Lew, gérant des avantages sociaux, Warner Lambert Canada Ltd.
- Wightman, directeur suppléant, Services du secrétariat, Commission fonction publique

- Wilson, Dr R. G., secrétaire général, Association médicale canadienne
- Wilson, M^{me} Ethel, Conseil des aînés d'Ottawa
- Wishart, M^{lle} C. S., présidente, chapitre de Toronto, Canadian Railways Employees Pension Association

Pour pagination, voir Index par ordre alphabétique.

BINDING SECT. NOV 24 1980

Government
Publications

